Deutscher Bundestag **Drucksache 19/9515**

19. Wahlperiode 12.04.2019

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Berufsbildungsbericht 2019

Inhaltsverzeichnis

Seite

Zugeleitet mit Schreiben des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom 10. April 2019 gemäß § 86 des Berufsbildungsgesetzes.

Seite

Seite

Verzeichnis der Schaubilder

Verzeichnis der Tabellen

Abkürzungsverzeichnis

AA	Auswärtiges Amt
AFBG	Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz
ASEAN	Association of Southeast Asian Nations (deutsch: Verband Südostasiatischer Nationen)
ASMK	Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales
AufenthG	Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet
AWStG	Gesetz zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAFA	Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle
BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BGBl.	Bundesgesetzblatt
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMEL	Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BMU	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
DZHW	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU	Europäische Union
EURES	European Employment Services
GWS	Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforschung
HwO	Handwerksordnung
HWK	Handwerkskammer
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IHK	Industrie- und Handelskammer

KKU	Klein- und Kleinstunternehmen
KMK	Kultusministerkonferenz
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
LwK	Landwirtschaftskammer
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik (MINT-Fächer)
ODA	Official Development Assistance (deutsch: Öffentliche Entwicklungszusammenarbeit)
SGB	Sozialgesetzbuch
StBA	Statistisches Bundesamt
UN	United Nations (deutsch: Vereinte Nationen)
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (deutsch: Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur)
WHKT	Westdeutscher Handwerkskammertag
WMK	Wirtschaftsministerkonferenz
WZB	Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks
ZWH	Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk

Vorwort

In unserem Bildungswesen haben wir einen Schatz, um den uns viele auf der Welt beneiden: die berufliche Bildung. Sie ermöglicht es dem Einzelnen, seine Talente zu entfalten und den Lebensweg zu gehen, der zu ihm passt. Und sie ermöglicht es den Betrieben, gut ausgebildete Mitarbeiter und Fachkräfte zu bekommen. Mehr denn je stehen jungen Menschen mit einer hand festen Ausbildung alle Türen offen. Ihre Aufstiegschancen sind hervorragend. Das liegt auch daran, dass sich die berufliche und die akademische Bildung ergänzen. Auch das gehört zu Deutschlands Stärke: Wir haben zwei Bildungswege, die beide gleichwertig sind und die wir beide gleich schätzen.

Dieser Bericht zeigt, wie beliebt die Ausbildung ist. Immer mehr jungen Menschen bietet sie einen erfolgreichen Start ins Leben. Im vergangenen Jahr haben noch einmal mehr junge Frauen und Männer einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen als im Vor jahr. Gleichzeitig haben die Betriebe mehr Ausbildungs-plätze angeboten. Das ist eine stolze Leistung. Ausbil-dungsinteressierte junge Menschen befinden sich damit in einer guten Lage. Viele haben die Möglichkeit, sich in ihrem Wunschberuf ausbilden zu lassen.

Allerdings macht der Bericht auch deutlich, wie schwer es für viele Betriebe ist, ihre freien Stellen zu besetzen und dafür passende Bewerber zu finden: Die Zahl der offenen Stellen ist im vergangenen Jahr weiter gestiegen. Dem gegenüber steht eine wachsende Zahl von jungen Menschen ohne Ausbildungsplatz. Beides zeigt: Wir müssen noch besser werden, damit Betriebe und Ausbildungswillige noch leichter zusammen-finden. Darum wird die Bundesregierung die Berufsorientierungintensivieren.

Unser Ziel ist klar: Wir wollen die berufliche Bildung noch attraktiver machen. Das gilt nicht nur für die duale Ausbildung, sondern auch für die schulischen Ausbildungsgänge, etwa in den Gesundheits-, Pflege- und Erziehungsberufen. Sie gewinnen weiter an Bedeutung. Der vorliegende Bericht geht auf die schulischen Ausbildungsgänge noch stärker ein und ist daher anders strukturiert als seine Vorgänger. Auch dabei wird deutlich: In Zeiten, in denen die Arbeitswelt sich rasant verändert, bietet eine moderne berufliche Bildung jungen Menschen beste Chancen für eine erfolgreiche Karriere.

Anja Karliczek
Mitglied des Deutschen Bundestages
Bundesministerin für Bildung und Forschung

Zusammenfassung

Der vorliegende Berufsbildungsbericht 2019 beschreibt die Lage auf dem Ausbildungsmarkt für das Ausbildungsjahr 2017/2018 und dokumentiert die aktuellen Herausforderungen für die berufliche Bildung in der Bundesrepublik. Die Ausbildungsbilanz ist insgesamt positiv.

Insgesamt betrug die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger im Sektor Berufsausbildung 722.700. Dies bedeutet einen Anstieg um 10.300 bzw. 1,4 % gegenüber dem Vorjahr.

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist im Vergleich zum Vorjahr erneut gestiegen und liegt nun bei 531.400. Insbesondere die positive Entwicklung der betrieblichen Angebote trägt zu diesem Anstieg bei. Das Verhältnis von Angebot und Nachfrage liegt bei 106,0. 100 Ausbildungssuchenden stehen also 106 Ausbildungsangebote gegenüber. Diese Zahlen schreiben den positiven Trend der Vorjahre fort. Gleiches gilt für die Einmündungsquote ausbildungsinteressierter Jugendlicher. Die Zahl der ausbildenden Betriebe ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen, die Quote liegt aber aufgrund des noch stärkeren Anstiegs der Betriebszahl insgesamt bei 19,8 %. Die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplatzangebote ist um rund 17.800 gestiegen. Der Anstieg bei den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen sowie das gestiegene Ausbildungsinteresse sind in erster Linie auf die höhere Ausbildungsbeteiligung von Menschen mit Fluchthintergrund zurückzuführen.

Eine große Herausforderung bleibt die Zusammenführung von Angebot und Nachfrage. 2018 ist die Zahl der unbesetzt gebliebenen betrieblichen Ausbildungsstellen weiter auf knapp 57.700 gestiegen. Zugleich stieg auch die Zahl der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber auf etwa 24.500. Hinzu kommen 54.100 junge Menschen, die trotz einer Alternative zur Ausbildung ihren Vermittlungswunsch weiter aufrechterhalten. An dieser Stelle zeigt sich die Notwendigkeit einer intensiveren beruflichen Orientierung und Berufsberatung. Jungen Menschen können dadurch auch bspw. weniger bekannte Alternativen zum Wunschberuf aufgezeigt werden, die ihrer Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit entsprechen.

Zu erwähnen ist auch, dass sich junge Männer immer stärker an der dualen Ausbildung beteiligen, während der Anteil junger Frauen hier weiter sinkt, dafür jedoch in den schulischen Ausbildungsgängen der Sozial- und Erziehungsberufe hoch ist und weiter steigt.

Die Bundesregierung hat sich für die kommenden Jahre das Ziel gesetzt, die berufliche Bildung zu modernisieren und auch – vor allem für Leistungsstärkere – attraktiver zu machen. Gemeinsam mit den Ländern und den Sozialpartnern wird mit zahlreichen Programmen, Initiativen und Projekten dazu beigetragen. Sie werden im Berufsbildungsbericht 2019 ausgewiesen sowie mit Budgets und – sofern schon vorhanden – Ergebnissen beschrieben.

Zentrale Themen sind dabei die Novelle des BBiG sowie der Handwerksordnung, aber auch die Aufwertung der Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe (GES-Berufe). Daneben sollen mit einem Wettbewerb durch innovative Ansätze die Attraktivität, Qualität und Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung gesteigert werden.

1 Berufsbildungspolitische Prioritäten

Während frühere Berufsbildungsberichte dem gesetzlichen Kernauftrag (§ 86 BBiG) folgend die Entwicklung von Angebot und Nachfrage nach dualer Berufsausbildung ins Zentrum des Berufsbildungsberichts gestellt haben, geht der Berufsbildungsbericht 2019 neue Wege. Berichtet werden zunächst die Ergebnisse der integrierten Ausbildungsberichterstattung, die eine Gesamtschau des Ausbildungsgeschehens im Anschluss an die Sekundarstufe I ermöglicht und neben der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO auch andere vollqualifizierende Ausbildungen in den Blick nimmt.

Nach dieser übergreifenden Betrachtung werden einzelne Teilbereiche (duale Ausbildung nach BBiG/HwO, schulische Berufsausbildung) in den Blick genommen. Es folgt die Identifikation von Herausforderungen und Handlungsfeldern, auf die sich die bildungspolitischen Anstrengungen der nächsten Jahre konzentrieren sollten, um jungen Menschen bestmögliche Chancen auf Ausbildung und Qualifizierung zu ermöglichen und den Fachkräftebedarf der Wirtschaft auch langfristig sicherzustellen.

I. Die Situation am Ausbildungsmarkt 2018

Seit 2005 liefert die integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE) jährlich detaillierte Daten über das Ausbildungsgeschehen im Anschluss an die Sekundarstufe I und somit zu dem Zeitpunkt, an dem Jugendliche und ihre Eltern wichtige Entscheidungen über den weiteren Bildungsverlauf treffen. Die Daten gliedern sich nach folgenden vier Sektoren: Berufsausbildung, Integration in Ausbildung (Übergangsbereich), Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung und Studium.

Die Berufsausbildung stellt traditionell den größten Sektor dar. Er umfasst alle vollqualifizierenden Berufsausbildungen. Hierzu zählt die duale Ausbildung nach BBiG und HwO genauso wie schulische Berufsausbildungen und die Beamtenausbildung für den mittleren Dienst. Die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger in diesem Sektor belief sich 2018 auf insgesamt 722.700[1] (darunter 47,3 % Frauen). Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem Anstieg um 10.300 bzw. 1,4 %.

Der Übergangssektor umfasst Bildungsgänge, in denen junge Menschen auf eine Teilnahme an der Berufsausbildung vorbereitet werden. Hierzu zählen teilqualifizierende Bildungsgänge, aber auch Bildungsgänge mit dem Ziel, einen allgemeinbildenden Abschluss der Sekundarstufe I nachzuholen oder einen höheren Schulabschluss zu erwerben, sowie verpflichtende Praktika vor Aufnahme einer Berufsausbildung. Die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger im Übergangssektor lag 2018 bei 270.000 (darunter 36,3 % Frauen). Dies sind 13.100 junge Menschen weniger als im Vorjahr (−4,6 %).

Bildungsgänge des Sekundarbereichs II, die junge Menschen an beruflichen oder allgemeinbildenden Schulen zur Fachhochschulreife oder allgemeinen Hochschulreife führen, fallen in den sogenannten Sektor Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung. In diesem stieg die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger 2018 nach einem leichten Absinken im Vorjahr wieder an, sie lag bei 484.100 (+16.000 bzw. +3,4 %), darunter 53 % Frauen.

Der vierte Sektor weist die Anzahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger an Hochschulen aus. Sie hat nach langjährigen Zuwächsen inzwischen auch einen leichten Rückgang auf 514.000 erlebt (darunter 51,3 % Frauen). Im Vergleich zum Vorjahr ging sie zwar um 2.000 bzw. 0,4 % leicht zurück, doch noch immer liegt die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger hier über der in der dualen Ausbildung (494.500). Bereinigt um Bildungsausländerinnen und -ausländer sowie um im Ausland studierende Deutsche überwiegt jedoch noch die duale Ausbildung. Zu beachten ist auch, dass die Abbruchquoten im Hochschulbereich – verglichen mit denen in der beruflichen Bildung – mit rund einem Drittel wesentlich höher sind.[2]

1 Die Zahlen in **Kapitel 1** wurden jeweils auf volle Hundert gerundet. Die absoluten Zahlen sind in **Kapitel 2** ersichtlich.

2 Das DZHW, das regelmäßig die Quote der Studienabbrecherinnen/Studienabbrecher berechnet, bezieht in diese Quote nur diejenigen ehemaligen Studierenden ein, die das Hochschulsystem ohne Abschluss verlassen haben. Fach- und Hochschulwechsel werden nicht als Studienabbruch gewertet (vergleiche Heublein, Ulrich; Schmelzer, Robert (2018): Die Entwicklung der Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. Berechnungen auf Basis des Absolventenjahrgangs 2016. DZHW, 2018).

Die schulische Berufsausbildung[3] erreichte unter allen Anfängerinnen und Anfängern im Sektor Berufsausbildung 2018 einen Anteil von 35 %. Innerhalb der schulischen Berufsausbildung kam es seit 2005 jedoch zu deutlichen Verschiebungen. Stark gewachsen ist der Ausbildungsbereich der Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe (GES-Berufe). Diese Entwicklung ist vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des zunehmenden Bedarfs an Fachkräften im Gesundheitswesen einschl. der Altenpflege zu sehen. Geschrumpft ist hingegen der Bereich der sonstigen schulischen Berufsausbildungen (z. B. kaufmännische Assistenten/Wirtschaftsassistenten, chemisch-technische Assistenten).

II. Positive Gesamtentwicklung in der dualen Ausbildung

Im Bereich der dualen Ausbildung nach BBiG und HwO ist eine insgesamt positive Entwicklung zu verzeichnen: So können alle wesentlichen Indikatoren ein Wachstum vorweisen. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist der BIBB-Erhebung zum 30. September 2018 zufolge um 8.100 auf 531.400 gestiegen. Dies ist ein Plus von 1,6 %.

Der Zuwachs ist vollständig auf betriebliche Ausbildungsverträge zurückzuführen. Deren Zahl stieg im Berichtsjahr um 9.100 auf 516.500 (+1,8 %). Demgegenüber ist die Zahl der außerbetrieblichen Ausbildungsverträge zurückgegangen.

Auch das Angebot an Ausbildungsplätzen hat im Ausbildungsjahr 2017/2018 wieder eine Steigerung erfahren. So stieg die Zahl der Ausbildungsstellen um 16.800 (+2,9 %) auf 589.100. Auch hier ist der Anstieg auf die betriebliche Seite zurückzuführen: Es wurden von den Betrieben insgesamt 17.800 (+3,2 %) mehr Ausbildungsstellen angeboten als noch ein Jahr zuvor. Die Zahl der außerbetrieblichen Ausbildungsplätze sank hingegen.

Die Nachfrage nach Ausbildung, die sich aus den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen sowie den noch unversorgten Bewerbern ergibt, ist ebenfalls das zweite Jahr in Folge gestiegen: So haben im Berichtsjahr 556.000 Personen einen Ausbildungsplatz nachgefragt, nach 547.000 im Vorjahr. Der Anstieg beruht maßgeblich auf der zunehmenden Integration junger Menschen mit Fluchthintergrund in den Ausbildungsmarkt. Deren Zahl belief sich im Ausbildungsjahr 2017/2018 auf 38.300. Davon sind 14.000 in eine Ausbildung eingemündet.

Zusammengenommen ergibt sich aus diesen Zahlen eine Angebots-Nachfrage-Relation von 106,0. Das bedeutet, dass rechnerisch 100 Ausbildungsinteressierten 106 Ausbildungsplätze gegenüberstanden. Einen vergleichbaren Wert gab es zuletzt 1994.

Für ausbildungsinteressierte junge Menschen sind diese Werte ein Indiz für einen attraktiven Bildungsweg und eine gute Perspektive für einen sicheren Arbeitsplatz. So stieg auch die Zahl derer, die nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen wurden. Im Jahr 2017, dem letzten, für das derzeit Daten vorliegen, betrug die Übernahmequote 74 %. Sie ist damit nach einem kontinuierlichen Zuwachs über die letzten sieben Jahre nochmals stark gestiegen.

Allerdings steht auch die berufliche Bildung vor einer Herausforderung: Der demografische Wandel führt dazu, dass sie aus einer kleiner werdenden Menge Auszubildende gewinnen muss. Daneben streben junge Menschen stärker in den Hochschulbereich, weswegen viele Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben. Andererseits hat sich ein Anstieg der Zahl der Ausbildungsanfängerinnen und Ausbildungsanfänger mit Studienberechtigung seit 2009 von 112.000 auf 148.000 ergeben. Der Zuwachs ist in allen Zuständigkeitsbereichen (Industrie und Handel, Handwerk, freie Berufe, öffentlicher Dienst, Landwirtschaft, Hauswirtschaft, Seeschifffahrt) zu beobachten.

---

3 Für dieses Bildungssegment werden vielfältige Bezeichnungen verwendet, so z. B. „Schulberufssystem", „vollzeitschulischen Berufsausbildung", „Schulausbildung" oder „Schulberufe". Hier wird nach Definition der iABE der Begriff „schulische Berufsausbildung" verwendet. Hierzu zählen sowohl die schulischen Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen (GES-Berufe) als auch die sonstigen schulischen Berufsausbildungen (u. a. sogenannte Assistentenausbildungen) (vergleiche **Kapitel 2.1.1**).

III. Die Ausbildung im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen weist positive Zahlen aus

Gegenüber der dualen Ausbildung stellt die schulische Berufsausbildung die zweite Säule der Berufsausbildung in Deutschland dar. Der mit Abstand größte Anteil seiner Schülerinnen und Schüler entfällt auf Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen, die sogenannten GES-Berufe. Hierbei handelt es sich um Ausbildungsgänge außerhalb von BBiG und HwO, die sich nach bundes- oder landesrechtlichen Bestimmungen regeln. Durchgeführt werden sie an Berufsfachschulen, Schulen des Gesundheitswesens und Fachschulen.

Der Ausbildungsbereich der GES-Berufe ist in den letzten Jahren stark expandiert. Er hebt sich damit deutlich von den anderen schulischen Ausbildungsberufen ab. BIBB-Analysen zufolge stieg die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger einer Ausbildung in den GES-Berufen zwischen 2005 und 2018 um 25,2 % an. Hierin spiegeln sich gesellschaftliche Entwicklungen. So hat sich z. B. durch die zunehmende Alterung der Fachkräftebedarf im Pflegebereich erhöht. Auch die Nachfrage nach Erzieherinnen und Erziehern ist gewachsen, nicht zuletzt infolge des 2013 eingeführten Rechtsanspruchs auf einen Kinderbetreuungsplatz.

Im Schuljahr 2017/2018 betrug die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger in einem der GES-Berufe 178.800, darunter 76,2 % Frauen. GES-Berufe sind daher eine Frauendomäne. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem Anstieg von 3.800 bzw. 2,1 %. Auf den Bereich des Gesundheitswesens, zu dem u. a. die Gesundheits- und Krankenpflege sowie die Altenpflege gehören, entfielen im Schuljahr 2017/2018 insgesamt 217.000 Schülerinnen und Schüler. Dies ist ein nahezu konstanter Wert gegenüber dem Vorjahreszeitraum (+0,2 %). Der Ausbildungsbereich des Erziehungswesens – mit den Berufen Erzieherin und Erzieher, Kinderpflegerin und Kinderpfleger sowie Sozialassistenz – kam 2017/2018 auf 105.800, ein Anstieg von 20.500 (+24 %) zum Vorjahr.

Die aus dem dualen System bekannte Herausforderung einer sinkenden Zahl an Schulabgängerinnen und Schulabgängern, die für eine Ausbildung zur Verfügung stehen, stellt sich auch der schulischen Berufsausbildung.

IV. Die Zusammenführung von Angebot und Nachfrage bleibt eine wichtige Herausforderung

Wie schon in den Vorjahren ist die vollständige Zusammenführung von Angebot und Nachfrage eine der zentralen Herausforderungen des Ausbildungsmarktes. So verzeichnete die BA zum Ende des Ausbildungsjahres noch 57.700 offene Stellen bei den Betrieben. Verglichen mit dem Vorjahr ist dies ein Anstieg um 8.700 Stellen (17,7 %). Daneben ist auch die Zahl derjenigen gestiegen, die am Ende des Ausbildungsjahres ohne Ausbildungsstelle geblieben sind und damit als unversorgt gelten. Ihre Zahl betrug im Berichtsjahr 24.500, das sind 800 oder 3,5 % mehr als ein Jahr zuvor. Auffallend dabei ist, dass die Zahl der Unversorgten mit allgemeiner Hochschulreife auf jetzt 7.300 junge Menschen mit Studienberechtigung angestiegen ist. Gleichzeitig ist die Gesamtzahl der bei der BA gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber mit allgemeiner Hochschulreife gesunken, ohne dass sich diese Entwicklung negativ auf ihren Anteil an den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen auswirkt. Auch die Zahl der Unversorgten mit Hauptschulabschluss ist deutlich um knapp 7 % angestiegen. Die Zahl der Bewerber mit Alternative hingegen ist um 2.400 Personen bzw. 4,3 % zurückgegangen.

Die mangelnde Überlappung von Angebot und Nachfrage ist je nach Region und Branche bzw. Beruf unterschiedlich stark ausgeprägt. So treten sie verstärkt in einigen Regionen im Nordosten Deutschlands sowie im Ruhrgebiet auf, der Süden Bayerns und das Münster- und Emsland kennen das Problem kaum. Berufe mit zu wenigen Interessenten für die angebotenen Plätze (sogenannte Besetzungsprobleme) sind – nach wie vor – solche im Lebensmittelhandwerk, in der Gastronomie sowie im Reinigungsgewerbe. Einen – verglichen mit dem Stellenangebot – Überschuss an Bewerberinnen und Bewerbern (Versorgungsprobleme) haben hingegen Berufe im Mediensektor und im kaufmännischen Bereich.

Einer Analyse des BIBB[4] zufolge trägt die bislang schon existierende Mobilitätsbereitschaft der Auszubildenden zu einem beträchtlichen Teil zum regionalen Ausgleich von Angebot und Nachfrage bei. Ein vollständiger Ausgleich zwischen regionalen Unterschieden

4 Deutlich mehr Ausbildungsplatzangebote, jedoch erneut mehr unbesetzte Plätze – Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2018 (Vorabversion vom 22 Januar.2019).

ist der Analyse zufolge nicht möglich. Gründe liegen u. a. in der nicht vollständigen Mobilitätsfähigkeit von Auszubildenden sowie in den entsprechenden Berufswünschen. Wichtiger für den Ausgleich von Angebot und Nachfrage sei vielmehr, Jugendliche für Berufe mit offenen Ausbildungsplätzen zu begeistern.

So treten manche Jugendliche ein Studium an, weil in ihrem Wunschausbildungsberuf kein Ausbildungsplatz verfügbar ist. Im Berichtsjahr wählten 11.500 Personen einen akademischen Bildungsweg, obwohl sie ursprünglich einen Ausbildungsplatz angestrebt hatten.

V. Die Vertragslösungsquote stagniert

Die Vertragslösungsquote stagniert im Berichtsjahr auf signifikantem Niveau. Nach dem Anstieg im Berichtsjahr 2016 auf 25,8 % weist die Statistik für 2017[5] einen Wert von 25,7 % aus. Verschiedene Studien deuten darauf hin, dass in etwa der Hälfte der Fälle eine Vertragslösung keinen Abbruch der Ausbildung bedeutet, sondern eine Fortführung in einem anderen Betrieb oder einem anderen Ausbildungsberuf. Dafür spricht auch, dass rund ein Drittel der Lösungen innerhalb der Probezeit stattfindet, ein weiteres Drittel im verbleibenden ersten Lehrjahr.

Vertragslösungen bedeuten daher nicht zwingend ein negatives Ereignis. Sie haben – wie im späteren Arbeitsleben ein Wechsel des Arbeitgebers auch – das Ziel einer Verbesserung der (Aus-)Bildungs- bzw. Arbeitssituation. Zum Beispiel kommt es zu einer Vertragslösung, wenn ein junger Mensch kurz nach Beginn der Ausbildung feststellt, dass sein ursprünglich favorisierter Betrieb noch eine weitere Ausbildungsstelle anbietet und der bzw. die Jugendliche sich für einen Wechsel entscheidet. Daneben bedeutet der Wechsel von einem geförderten (außerbetrieblichen) Ausbildungsverhältnis in ein ungefördertes (betriebliches) zwar eine Vertragslösung, die jedoch insgesamt positive Effekte hat.

Untersuchungen des BIBB zeigen, dass Vertragslösungen traditionell bei – für die Auszubildenden – sehr guter Marktlage zunehmen. So ist bei einer hohen Angebots-Nachfrage-Relation – wie sie sich im Berichtsjahr ergeben hat – auch eine erhöhte Vertragslösungsquote zu erwarten.[6] Für die Betriebe stellt dies jedoch ein zunehmendes Problem dar. Sie müssen einerseits in einem Markt nicht nur für sie passende Auszubildende finden, sondern im Falle von Vertragslösungen zudem eine geeignete Nachfolge suchen, die neu eingearbeitet werden muss.

Die Vertragslösungsquote variiert – wie schon in den vergangenen Jahren – von Beruf zu Beruf zwischen 4,1 und 50,6 %. Höhere Vertragslösungsquoten weisen vor allem Berufe des Hotel- und Gaststättengewerbes (z. B. Restaurantfachleute, Köchin/Koch) oder auch Dienstleistungsberufe aus den Bereichen Transport, Körperpflege und Reinigung (z. B. Berufskraftfahrerin/Berufskraftfahrer, Fachkraft für Schutz und Sicherheit, Kosmetikerin/Kosmetiker, Friseurin/Friseur) aus. In den Berufen des öffentlichen Dienstes, kaufmännischen Dienstleistungsberufen, technischen Produktionsberufen und Laborberufen in der Industrie waren die Vertragslösungsquoten im Jahr 2017 hingegen sehr niedrig.

VI. Klein- und Kleinstbetriebe in der Ausbildung

Die Zahl der Ausbildungsbetriebe ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesunken. Ebenso erreichte die Ausbildungsbetriebsquote im Jahr 2016 mit 19,8 % den bisher niedrigsten Wert überhaupt. Hauptfaktor dieses Rückgangs sind die Klein- und Kleinstbetriebe, die sich überproportional aus der Ausbildung zurückziehen. Die Ausbildungsbetriebsquote blieb im Jahr 2017 trotz eines geringfügigen Anstiegs der Zahl der Ausbildungsbetriebe jedoch stabil.

Sie sind es auch, die angesichts des Rückgangs der Ausbildungsplatznachfrage bis 2017 die größten Schwierigkeiten haben, Ausbildungsplätze zu besetzen, da sie im Vergleich zu Großunternehmen nicht so bekannt sind und damit auch nicht dieselbe Anziehungskraft haben. So liegt der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen in Kleinstbetrieben im Jahr 2018 bei 53 %, bei Großbetrieben bei nur 24 %. Ebenso kann beobachtet werden, dass in Kleinst-

5 In seiner Berichterstattung nutzt der vorliegende Bericht verschiedene Datenquellen. Daraus folgt, dass manche Werte nur bis 2017 vorliegen, während sich die meisten Angaben auf das Jahr 2018 beziehen.

6 Vergleiche Uhly, Alexandra (2015): Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik. BIBB, Wissenschaftliche Diskussionspapiere 157 (bibb.de/dokumente/pdf/wdp-157_barrierefrei.pdf).

betrieben häufiger Ausbildungsverträge gelöst[7] und erfolgreiche Auszubildende seltener übernommen werden (60 % vs. 83 % für 2017) als in Großbetrieben, was wiederum zusätzlichen Aufwand für die Betriebe bedeutet.

Gesondert zu betrachten sind Betriebe, die in den letzten Monaten und Jahren erst neu gegründet wurden und sich zunächst einmal am Markt beweisen müssen, bevor sie sich überhaupt am Ausbildungsgeschehen beteiligen. Oftmals haben sie (noch) keine Ausbildungsberechtigung. Der Anteil der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung ist seit 2010 von 41 % auf 46 % im Jahr 2017 gestiegen. Die Ausbildungsbetriebsquote, bezogen auf die ausbildungsberechtigten Betriebe, liegt bei 54 % und ist seit 2016 sogar um zwei Prozentpunkte angestiegen.

VII. Berufe mit niedrigen Qualifizierungsvoraussetzungen

Berufe mit niedrigen Qualifizierungsvoraussetzungen sind solche, die insbesondere jungen Menschen ohne Hauptschulabschluss eine Chance auf eine Ausbildung eröffnen. Hierzu gehören vor allem zweijährige Ausbildungsberufe, wie z. B. Verkäuferin/Verkäufer, Fachlageristin/Fachlagerist oder Maschinen- und Anlagenführerin/Maschinen- und Anlagenführer. Im Jahr 2017 wurden in zweijährigen Ausbildungsberufen 43.600 Ausbildungsverträge abgeschlossen.

In diesen Berufen sind überwiegend junge Menschen mit höchstens Hauptschulabschluss ausgebildet. So beträgt der Anteil dieser Personengruppe bei den Neuabschlüssen 58,5 %, während er über alle Ausbildungsberufe bei 29 % liegt. Die Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit höchstens Hauptabschluss ist jedoch seit geraumer Zeit rückläufig. So waren es im Jahr 2008 noch über 275.000, im Jahr 2017 lag die Zahl bei fast 187.000 Abgängerinnen und Abgängern (davon 52.700 ohne Hauptschulabschluss). Entsprechend war die Zahl der Neuabschlüsse in den zweijährigen Ausbildungsberufen zwischen 2010 und 2016 rückläufig und fiel von 52.500 auf 42.700. Im Jahr 2018 gab es einen leichten Anstieg auf 45.600.

7 Anhand von logistischen Regressionsmodellen zeigt das BIBB in einer Analyse aus dem Jahr 2014, dass das Risiko von Vertragslösungen in Großbetrieben geringer als in Kleinstbetrieben.

VIII. Der Anteil junger Frauen und Männer in der Berufsausbildung

Von den 531.400 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Jahr 2018 wurden 195.900 (36,9 %) mit jungen Frauen geschlossen. Junge Männer kamen auf 335.500 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, ein Anteil von 63,1 %.

Ein differenzierter Blick zeigt, dass sich das Ungleichgewicht der Geschlechter zwischen Ausbildungsberufen unterschiedlich ausprägt. Ein großer Teil der Ausbildungsberufe ist entweder weiblich oder männlich dominiert. Ausbildungsberufen mit einem sehr hohen Frauenanteil, wie z. B. im Bereich der Hauswirtschaft (86,3 % Frauenanteil in 2018) stehen Ausbildungsberufe mit einer klar männlichen Dominanz, wie z. B. im Handwerk (20,4 % Frauenanteil in 2018), gegenüber. Zudem verteilen sich Frauen auf weniger Ausbildungsberufe als Männer: Im Jahr 2017 konzentrierte sich die Hälfte der Frauen (50,8 %) auf nur neun Berufe, bei den Männern waren es 16.

Der Anteil der jungen Frauen bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nahm 2018 um 1.800 (0,9 %) gegenüber dem Vorjahr ab. Bei den jungen Männern vollzog sich im selben Zeitraum eine Steigerung um 9.900 bzw. 3 %. Damit setzt sich der Trend der letzten Jahre fort: Die Zahl der jungen Frauen, die sich für eine duale Ausbildung entscheiden, sinkt.

Junge Frauen kehren jedoch trotz ihres sinkenden Interesses an einer dualen Ausbildung der Berufsausbildung nicht einfach den Rücken. Sie finden sich stattdessen besonders stark in den Ausbildungsgängen der GES-Berufe wieder. Dort liegt der Frauenanteil bei den Anfängerinnen und Anfängern bei 76,2 %.

Ein Grund hierfür liegt Analysen des BIBB zufolge in der demografischen Entwicklung. Aufgrund der rückläufigen Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger in den letzten Jahren reduzierte sich in beiden Geschlechtergruppen das Potenzial der Ausbildungsplatznachfrage. Bei den Männern konnte dieser Verlust durch zusätzliche Ausbildungsinteressenten kompensiert werden, die aus der starken Zuwanderung der letzten Jahre resultieren. Da es sich bei den Zugewanderten zu großen Teilen um junge Männer handelt, ergab sich ein ähnlicher Effekt bei den Frauen nicht.

Ein weiterer Grund ist in der gestiegenen Schulvorbildung der Jugendlichen zu sehen. BIBB-Analysen zufolge ziehen sich junge Frauen aus Ausbildungsangeboten der einfachen Dienstleistungsberufe zurück und schlagen Alternativen zur dualen Ausbildung ein. Hier ist ein Zusammenhang mit der abnehmenden Zahl an Schulabgängerinnen zu vermuten, die maximal über einen Hauptschulabschluss verfügen. Sie bilden jene Gruppe, aus denen sich die Nachfrage für diese frauendominierten Berufe mit dualer Ausbildung traditionell rekrutiert. In der Gruppe der Studienberechtigten, die noch kein Studium begonnen haben, ist das Interesse an der dualen Ausbildung in den letzten Jahren zwar gestiegen. Mit Blick auf die Geschlechterverteilung zeigt sich jedoch, dass dieses Wachstum bei Männern stärker war als bei Frauen. Ähnlich verhält es sich mit der Gruppe junger Menschen, die ihr Studium abbrechen. Auch hier weisen Männer ein größeres Interesse an der dualen Ausbildung auf als Frauen. Dieser Effekt wird zusätzlich dadurch befördert, dass die Studienabbruchquote unter Männern höher ist.

Maßnahmen der Bundesregierung zur Bewältigung der Herausforderungen

In mehreren Handlungsfeldern adressierte die Bundesregierung im Berichtsjahr die o.g. Herausforderungen. Daneben sieht der Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode weitere Maßnahmen vor, um u.a. die Aus- und Weiterbildung zu stärken und zu modernisieren.

Die dargestellten Aktivitäten liegen in der Verantwortung der jeweils zuständigen Ressorts und werden von diesen im Rahmen der geltenden Haushalts- und Finanzplanansätze (einschl. Stellen/Planstellen) sowie unter Beachtung der haushaltsrechtlichen und finanzpolitischen Vorgaben vollständig und dauerhaft gegenfinanziert.

Im Fokus standen und stehen derzeit folgende Maßnahmen:

I. Die Attraktivität der Aus- und Weiterbildung weiter stärken

Berufsausbildung und Hochschulbildung unterstützen die persönliche Entwicklung junger Menschen und sichern das Angebot an Fachkräften für den Arbeitsmarkt. Durch unterschiedliche Maßnahmen setzt sich die Bundesregierung dafür ein, dass berufliche und akademische Bildungswege gleichwertige, attraktive Entwicklungsmöglichkeiten bieten.

Die Bundesregierung ist bestrebt, die duale Ausbildung noch attraktiver zu machen. Hierzu soll u.a. die „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ über 2018 hinaus verlängert werden. Gemeinsames Ziel des Bündnisses von Bund, BA, Wirtschaft, Gewerkschaften und Ländern ist es, die duale Ausbildung zu stärken und sie für junge Menschen noch attraktiver zu machen.

Mit einem Berufsbildungspakt führt das BMBF seine vielfältigen Aktivitäten und Initiativen zur Fortentwicklung der beruflichen Bildung zu einer Gesamtstrategie zusammen. Der Berufsbildungspakt stellt eine umfassende Umsetzungsagenda für laufende, vorausliegende und zu entwickelnde Maßnahmen dar, die die berufliche Bildung modern, attraktiv und dynamisch machen. In seiner Umsetzung arbeitet das BMBF aktiv mit den relevanten Partnern in der beruflichen Bildung zusammen.

Im Jahr 2019 – dem Jahr der Berufsbildung – sollen diese Aktivitäten besonders hervorgehoben werden. Dazu werden verschiedene Veranstaltungen angeboten, die sich an unterschiedliche Adressaten richten: von Jugendlichen, die kurz vor der Berufswahl stehen, über Lehrkräfte an beruflichen Schulen bis hin zu Betrieben und Sozialpartnern.

Um die Attraktivität einer Ausbildung im Bereich Pflege zu stärken, hat die Bundesregierung eine Reform der Pflegeausbildung auf den Weg gebracht, die zum 1. Januar 2020 in Kraft tritt. Die Ausbildungen in der Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpflege werden nach Regelung eines neuen Pflegeberufegesetzes zu einer einheitlichen und generalistisch ausgerichteten Pflegeausbildung zusammengeführt. Für die Auszubildenden erweitern sich dadurch Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten im späteren Berufsfeld. Angebote der Spezialisierung und Weiterbildung werden diese

Struktur flankieren. Ein weiterer wichtiger Kernpunkt des neuen Gesetzes besteht in der Abschaffung des Schulgelds und der Einführung von Ausbildungsvergütungen.

Das Ziel, den Fachkräftenachwuchs durch eine gesteigerte Ausbildungs- und Berufsattraktivität zu steigern, verfolgt auch die „Konzertierte Aktion Pflege“ (KAP). In der 2018 von der Bundesregierung gestarteten Initiative erarbeiten BMFSFJ, BMG und BMAS im Austausch mit relevanten Akteuren in der Pflege Empfehlungen zur Verbesserung der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen. Ergebnisse einer KAP-internen Arbeitsgruppe „Ausbildung und Qualifizierung“ sollen 2019 in einer „Ausbildungsoffensive Pflege“ umgesetzt werden, deren Laufzeit bis 2023 reichen wird.

Die Gewinnung zukünftiger und Weiterbildung aktueller Fachkräfte im Bereich der frühkindlichen Bildung ist ebenfalls Ziel der Bundesregierung. Hierzu unterstützt sie die „Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte – WiFF“, die durch die Professionalisierung der Fachkräfte die Kita bzw. die Elementarpädagogik als Basis des Bildungssystems stärkt. Mit dem beabsichtigten Bundesprogramm „Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher: Nachwuchs gewinnen und Profis binden“ will die Bundesregierung Impulse setzen, damit die Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher sowie deren berufliche und finanzielle Entwicklungsmöglichkeiten im Beruf attraktiver werden.

Um die berufliche Qualifizierung im MINT-Bereich weiter zu stärken, hat sich das BMBF mit dem in 2019 beschlossenen MINT-Aktionsplan u. a. zum Ziel gesetzt, insbesondere die Angebote für Jugendliche auszubauen. Dafür wird das BMBF in einem wettbewerblichen Verfahren MINT-Cluster in ganz Deutschland fördern. Die lokalen Akteure sind aufgerufen, sich zusammenzuschließen, ein Konzept für die Förderung der 10 bis 16-Jährigen zu erarbeiten und dieses einzubetten in eine lokale Gesamtstrategie für die MINT-Bildung.

Der Abschluss der Ausbildung ist für die jungen Menschen nur ein – wenn auch wichtiger – Meilenstein auf ihrem Weg. Vor allem eine Stärkung der Weiterbildungsmöglichkeiten trägt dazu bei, die Attraktivität der Bildungswege und ihr Potenzial zur Fachkräftesicherung weiter zu stärken. In der 2018 beschlossenen Fachkräftestrategie der Bundesregierung ist dies ein zentrales Anliegen. Erwerbstätige werden mit dem zum 1. Januar 2019 in Kraft getretenen Qualifizierungschancengesetz darin unterstützt, ihre Qualifikationen in einer sich wandelnden Arbeitswelt weiterzuentwickeln und neue Anforderungen, wie sie aus der Digitalisierung entstehen, zu bewältigen. Mit der neuen Arbeitsmarktprojektion von BIBB, IAB und GWS (sogenanntes Fachkräftemonitoring) wird es erstmals umfassend möglich sein, mögliche Entwicklungen von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage in Hinblick auf Branchen, Regionen und insbesondere auch Qualifikationen und Kompetenzen für die kommenden 10 bis 20 Jahre abzuschätzen.

Mit dem Ziel, breiten Bevölkerungsteilen einen beruflichen Aufstieg zu erleichtern, die Fachkräftebasis zu stärken und die Beschäftigungsfähigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt nachhaltig zu fördern, werden Bund und Sozialpartner in enger Abstimmung mit den Ländern unter Einbezug weiterer Stakeholder die Nationale Weiterbildungsstrategie entwickeln. Mithilfe der Weiterbildungsstrategie werden Weiterbildungsprogramme des Bundes und der Länder gebündelt und entlang der Bedarfe der Beschäftigten und der Unternehmen ausgerichtet. Übergeordnetes Ziel ist die Entwicklung einer neuen Weiterbildungskultur.

II. Die Modernisierung der Aus- und Weiterbildung

Die Veränderungen der Arbeitswelt verlangen auch eine entsprechend angepasste Ausbildung. Die Bundesregierung arbeitet in mehrerlei Hinsicht darauf hin. Im Rahmen der Dachinitiative „Berufsbildung 4.0“ fördert sie u. a. Studien zu zukünftigen Bedarfen in Ausbildungsberufen. Daneben werden Berufsschulen, KMU und überbetriebliche Bildungsstätten im Rahmen mehrerer Förderprogramme bei der Anschaffung moderner Ausstattung unterstützt, das digitale Lernen und die Ausbildung in der digitalen Arbeitswelt in Verbünden aus Wissenschaft, Betrieben und Bildungsanbietern vorangebracht. Auch an der Qualifizierung des Berufsbildungspersonals wird sich der Bund beteiligen. Damit kann eine Ausbildung an den Technologien der Gegenwart und Zukunft sichergestellt werden.

Die Erkenntnisse aus den genannten Förderprogrammen und Studien fließen darüber hinaus in die ordnungspolitische Arbeit ein. Im Rahmen

von Neuordnungsverfahren aktualisiert die Bundesregierung in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern kontinuierlich die Ausbildungsordnungen. So wird sichergestellt, dass auch Entwicklungen wie die Digitalisierung von Arbeitsfeldern in der Ausbildung ausreichend Berücksichtigung finden. So wurden im Jahr 2018 nicht nur acht Berufe neu geordnet und 17 modernisiert, es wurde sogar ein ganz neuer Beruf geschaffen: die Kauffrau im E-Commerce/der Kaufmann im E-Commerce.

III. Alle Potenziale nutzen

Um dem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen, gilt es, alle vorhandenen Kräfte zu mobilisieren und gezielt einzusetzen. Ein erster Schritt auf diesem Weg ist die frühzeitige Information Jugendlicher über deren Chancen und Möglichkeiten in der Berufswelt.

Die Bundesregierung setzt hier gezielt an. Sie engagiert sich über die BA stark in der beruflichen Orientierung, Beratung und Vermittlung von offenen Ausbildungsstellen und Bewerberinnen und Bewerbern. Mit zahlreichen Agenturen für Arbeit und Jobcentern steht sie jungen Menschen flächendeckend vor Ort zur Seite. Daneben fördert die Bundesregierung proaktiv die Berufsberatung und -orientierung schon zur Schulzeit. Darunter fallen u. a. Potenzialanalysen und Werkstatttage, innerhalb derer Schülerinnen und Schüler ihre Interessen und Talente frühzeitig erkunden können. Dabei können Jugendliche neben ihrem Wunschberuf andere – auch weniger bekannte – Berufe kennenlernen. In der aktuellen Legislaturperiode wird darüber hinaus die Berufsberatung vor allem an Gymnasien verstärkt.

Nach Beginn der Ausbildung ist das vorrangige Ziel, den erfolgreichen Abschluss zu fördern. Insbesondere mit der Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ (Initiative Bildungsketten) will die Bundesregierung den Bildungserfolg junger Menschen systematisch unterstützen. Hierzu stimmen Bund (BMBF und BMAS), Länder und BA ihre Angebote und Maßnahmen in der beruflichen Orientierung sowie am Übergang Schule – Beruf strukturiert und kohärent aufeinander ab. Die Unterstützungsangebote umfassen u. a. die Berufsorientierung, die individuelle Förderung von Jugendlichen, die Integration von jungen Geflüchteten in Ausbildung und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Die Spannbreite der Maßnahmen reicht von der 7. Schulklasse bis zum Ausbildungsabschluss.

In den Fällen, in denen ein Abbruch der Ausbildung droht, unterstützt die Bundesregierung im Rahmen des Förderprogramms „Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen“ die betroffenen Auszubildenden. Daneben ist das Ziel der „Assistierten Ausbildung“ oder auch der „ausbildungsbegleitenden Hilfen“, dass kritische Situationen gar nicht erst entstehen. So werden Auszubildende innerhalb der Maßnahmen in der Ausbildung individuell unterstützt und sozialpädagogisch begleitet. Das Projekt PraeLab (Praevention von Lehrabbrüchen) hingegen verfolgt das Ziel, Ausbildungsabbrüche durch die Etablierung eines „Frühwarnsystem“ zu reduzieren, indem es Personen in der Bildungs- und Berufsberatung ermöglicht, Jugendliche mit Ausbildungsabbruchrisiko schneller zu identifizieren und wirksame Beratungs- und Unterstützungsmaßnahmen anzubieten.

Des Weiteren fördert die Bundesregierung auch Maßnahmen für Menschen, die neue Wege gehen wollen oder müssen. Neben arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der BA (z. B. geförderte Umschulungen) unterstützt die Bundesregierung Menschen bei der Validierung von im beruflichen Leben erworbenen Kompetenzen mit dem Ziel, einen formalen (Ausbildungs-)Abschluss zu erwerben. Darüber hinaus werden mit dem Projekt „CHANCEN NUTZEN! Mit Teilqualifikationen Richtung Berufsabschluss“ die Rahmenbedingungen verbessert, um gerade formal Geringqualifizierten die Möglichkeit zu eröffnen, in kleinen Teilschritten eine vollwertige Berufsausbildung zu erwerben.

Neben all diesen Maßnahmen fördert die Bundesregierung mit der Initiative „Klischeefrei – Nationale Kooperationen zur Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees“ die Ausweitung und Qualitätssteigerung einer geschlechterbewussten Berufswahlvorbereitung. Damit wird einerseits das Berufswahlspektrum junger Frauen und Männer erweitert und andererseits werden Ausbildungsabbrüche vermieden, die aus geschlechterstereotypen Vorstellungen zu Berufen resultieren.

IV. KMU in der Ausbildung stärken

KMU sind das Rückgrat der dualen Ausbildung in Deutschland. Um sie zu unterstützen, finanziert die Bundesregierung 6.000 Kursteilnahmen für Unternehmerinnen und Unternehmer bzw. deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Prüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung machen möchten. Daneben greift die Bundesregierung KMU durch die Förderung zahlreicher Projekte im Rahmen des Ausbildungsstrukturprogramms „JOBSTARTER plus", die KMU zu diversen Themen beraten, unter die Arme. Dazu gehören z. B. Digitalisierung, Gewinnung von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern als Auszubildende oder auch der (Wieder-)Einstieg in die duale Ausbildung.

Im Rahmen der „Überbetrieblichen beruflichen Bildung im Handwerk" (Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung – ÜLU) wird durch die Förderung von überbetrieblichen Lehrgängen gezielt die Ausbildungsleistung der Handwerksbetriebe unterstützt. Die Initiative zielt auf die Anpassung der beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse an den neuesten Stand der wirtschaftlichen und technischen Entwicklung sowie den Ausgleich regionaler Ausbildungsunterschiede und sichert so ein einheitliches Qualitätsniveau bei der Berufsausbildung im Handwerk.

Mit den Programmen „Willkommenslotsen" und „Passgenaue Besetzung" werden Unternehmen bei der Suche nach geeigneten Jugendlichen für ihre Ausbildungsplätze unterstützt. Während das Programm „Willkommenslotsen" Geflüchtete in den Ausbildungsmarkt integriert, fokussiert sich „Passgenaue Besetzung" auf in- und ausländische Jugendliche ohne Fluchthintergrund. Daneben beraten die durch den Bund geförderten KAUSA-Servicestellen gezielt Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund zu den Vorteilen der Ausbildung für Betriebe.

V. Die Aus- und Weiterbildung für Leistungsstarke attraktiver machen

Die Bundesregierung betrachtet die berufliche Aus- und Weiterbildung als gleichwertig zum akademischen Bildungsweg. Im Rahmen des Jahres der Berufsbildung 2019 stärkt die Bundesregierung mit zahlreichen Maßnahmen die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung, um auch Leistungsstarke vermehrt für eine Ausbildung zu gewinnen.

So hat die Bundesregierung Anfang 2019 einen Innovationswettbewerb für eine exzellente berufliche Bildung ins Leben gerufen, mit dem insbesondere das System der beruflichen Aus- und Weiterbildung gestärkt werden soll. Ziel ist die Entwicklung von Konzepten, die die berufliche Aus- und Weiterbildung stärker verzahnen und durchlässig bis zur DQR-Stufe 7 gestalten. Im Rahmen des Wettbewerbs sollen innovative Ideen entwickelt werden, um Unternehmen, Jugendlichen und Erwachsenen attraktive Angebote zum Einstieg in die berufliche Aus- und Weiterbildung unterbreiten zu können.

Daneben sollen mit der Novelle des BBiG einheitliche und attraktive Bezeichnungen für Fortbildungsabschlüsse eingeführt werden. Die Gleichwertigkeit zur akademischen Bildung würde dadurch noch sicht- und greifbarer. Eine Novellierung des AFBG zielt darüber hinaus darauf ab, junge Menschen beim Absolvieren von Weiterbildungsmaßnahmen noch stärker zu unterstützen. So soll es zukünftig möglich sein, Förderungen für alle Fortbildungsstufen zu erhalten.

Mit der Förderung der deutschen Teilnahme an Europa- und Weltmeisterschaften der Berufe (EuroSkills und WorldSkills) setzt die Bundesregierung ein weiteres Zeichen für die Stärkung der Hochqualifizierten in der beruflichen Bildung. Bei den letzten Weltmeisterschaften konnten sich mehrere deutsche Teilnehmerinnen und Teilnehmer Goldmedaillen „erarbeiten".

Mit Programmen wie „AusbildungWeltweit" und „Erasmus+" wird darüber hinaus der internationale Austausch von Auszubildenden gefördert.

2 Ausbildungsmarktsituation 2018

2.1 Der Ausbildungsmarkt im Überblick

2.1.1 Entwicklungen im (Aus-)Bildungsgeschehen

Eine aktuelle Gesamtschau des (Aus-)Bildungsgeschehens in Deutschland im Anschluss an die Sekundarstufe I lässt sich anhand der Daten der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) vornehmen.[8] Hierbei handelt es sich um ein Berichtssystem, welches verschiedene amtliche Statistiken zu einem Gesamtüberblick über das (Aus-)Bildungsgeschehen zusammenführt, also „integriert".[9] Neben den Daten zur dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO[10] finden sich hier auch Daten zu den Anfängerinnen und Anfängern in anderen vollqualifizierenden Berufsausbildungen außerhalb BBiG/HwO. Hierzu zählen Daten zur schulischen Berufsausbildung im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen (GES) sowie zu sonstigen schulischen Berufsausbildungen.[11] Darüber hinaus finden sich in der iABE auch Daten zum Übergangsbereich, zu Bildungsgängen, die zum Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung (HZB) führen, und zum Studium.

Alle Bildungsgänge werden in der iABE entsprechend ihrem vorrangigen Bildungsziel in „Bildungssektoren" und „Bildungskonten" gegliedert.[12] Auf der obersten Gliederungsebene werden vier Bildungssektoren[13] unterschieden:

- der Sektor „Berufsausbildung" mit dem Ziel eines vollqualifizierenden Berufsabschlusses. Hier werden sowohl Jugendliche in dualer Berufsausbildung nach BBiG/HwO als auch junge Menschen in schulischen Berufsausbildungen erfasst.
- der Sektor „Integration in Ausbildung (Übergangsbereich)" mit dem Ziel der Vorbereitung und Integration in Berufsausbildung. Hier werden Jugendliche in teilqualifizierenden Maßnahmen des Bundes und der Länder erfasst.
- der Sektor „Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung (HZB)" mit dem Ziel des Erwerbs einer Studienberechtigung. Hier werden sowohl Jugendliche in allgemeinbildenden als auch in beruflichen Schulen erfasst.
- der Sektor „Studium" mit dem Ziel des Erwerbs eines akademischen Abschlusses. Hier werden sowohl Studierende an Hochschulen, Verwaltungshochschulen als auch in dualen Studiengängen erfasst.

Über die Entwicklung der Bildungssektoren sowie ausgewählter Bildungskonten informieren **Tabelle 3** und **Schaubild 1.**

Der Sektor „Berufsausbildung" stellt mit 722.684 Anfängerinnen und Anfängern 2018 den größten Sektor dar. Gegenüber 2017 ist die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger gestiegen (+10.271 bzw. +1,4 %).

Von den rund 722.684 Anfängerinnen und Anfängern im Sektor „Berufsausbildung" starteten 494.539 (68,4 %) eine duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO (+8.111 bzw. +1,7 % gegenüber 2017). Eine schulische Berufsausbildung in GES-Berufen begannen 178.718 (24,7 %) junge

8 Das BMBF hat den Aufbau und die Weiterentwicklung der iABE von 2009 bis 2017 gefördert. Mit der Aufnahme der iABE in das Standardlieferprogramm der Statistischen Ämter ab 2012 konnte die Datenlieferung für Berufsbildungsbericht und Datenreport dauerhaft sichergestellt werden.

9 Die iABE systematisiert in einem Berichtssystem Daten aus: Statistik Berufliche Schulen (StBA), Statistik Allgemeinbildende Schulen (StBA), Hochschulstatistik (StBA), Personalstandstatistik (StBA) sowie der Förderstatistik der BA.

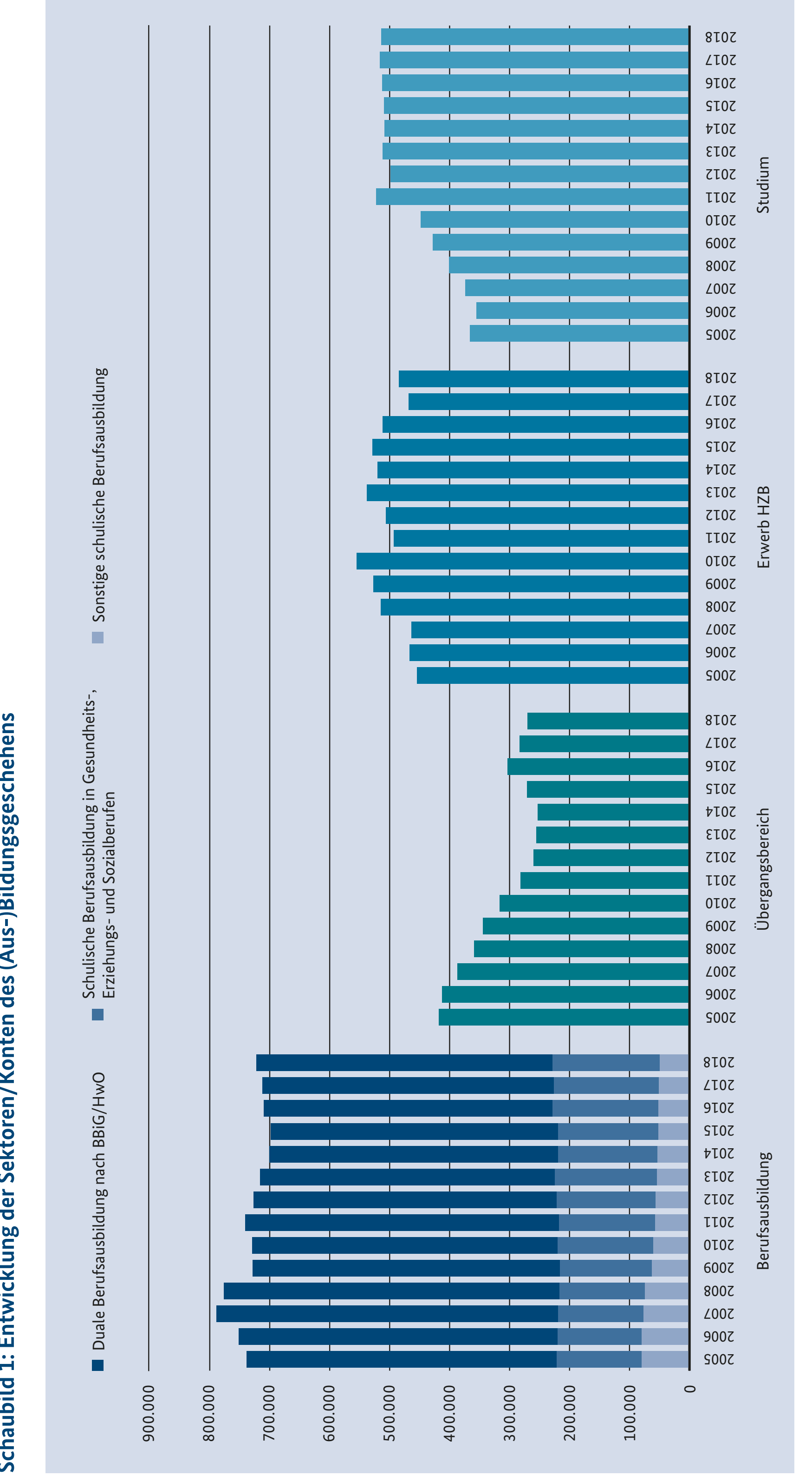
10 Die in der iABE für die duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO verwendeten Daten entstammen der Statistik Beruflichen Schulen und nicht der BIBB-Erhebung zum 30. September oder der Berufsbildungsstatistik zum 31. Dezember. Abweichungen zu anderen Darstellungen im BBB u. a. in **Kapitel 2.2.1** sind auf die unterschiedlichen Erhebungsinstrumente zurückzuführen (siehe ausführlich Datenreport 2019, A4.1).

11 Zu den sonstigen schulischen Berufsausbildungen werden hier die iABE-Konten „Schulische Berufsausbildung an Berufsfachschulen nach BBiG/HwO" (I 02), „Schulische Berufsausbildung an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO" (I 03), „Schulische Berufsausbildung mit Erwerb einer HZB (doppelqualifizierend)" (I 04) sowie „Berufsausbildung in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis (Beamtenausbildung mittlerer Dienst)" (I 06) gezählt.

12 Zum System der Bildungssektoren und -konten der iABE siehe auch bibb.de/iABE sowie Datenreport 2019, Kapitel A4.

13 Die Systematik der iABE unterscheidet sich von der des Berichts „Bildung in Deutschland" der Autorengruppe Bildungsberichterstattung, der eine Differenzierung des Ausbildungsgeschehens in drei Sektoren vornimmt („duales System", „Schulberufssystem" und „Übergangssystem"). Die Ergebnisse sind daher nur zum Teil miteinander vergleichbar.

Schaubild 1: Entwicklung der Sektoren/Konten des (Aus-)Bildungsgeschehens



Quelle: StBA, iABE 2017 (Datenstand 08.03.2019) und Sonderauswertung Schnellmeldung iABE 2018 (Datenstand 15.03.2019)

Menschen (+3.707 bzw. +2,1 %). In sonstige schulische Berufsausbildungen mündeten 49.427 (6,8 %) Anfängerinnen und Anfänger ein (1.547 bzw. 3,0 %).

Die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger im Sektor „Übergangsbereich“ ist 2018 gesunken. Insgesamt begannen 269.991 junge Menschen eine entsprechende Maßnahme, 13.147 (−4,6 %) weniger als im Vorjahr.

Im Sektor „Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung“ war 2018 ein Anstieg der Anfängerinnen und Anfänger auf 484.102 zu verzeichnen (+16.074 bzw. +3,4 %). Dieser Anstieg ist jedoch auf die Wiedereinführung des neunjährigen Gymnasiums (G-9) in Niedersachsen im Schuljahr 2016/2017 zurückzuführen.[14] Bleibt Niedersachsen unberücksichtigt, ergibt sich ein Bundestrend von −2,1 %.

Die Zahl der jungen Menschen im Sektor „Studium“ ist im Vergleich zu 2017 mit 513.988 leicht zurückgegangen (−2.048 bzw. 0,4 %).

Im längeren Zeitvergleich, bezogen auf das Ausgangsjahr 2005, lassen sich folgende Entwicklungen beobachten: Im Sektor „Berufsausbildung“ sank die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger um 16.485 (2,2 %). Hier ist insbesondere die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger einer dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO im Vergleich zu 2005 zurückgegangen (−22.803 bzw. −4,4 %). In den GES-Berufen nahmen die Anfängerzahlen im Vergleich zu 2005 deutlich zu (+36.008 bzw. +25,2 %). Diese Entwicklung ist vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des zunehmenden Bedarfs an Fachkräften im Gesundheitswesen einschl. Altenpflege sowie in der frühen Bildung zu sehen. In den sonstigen schulischen Berufsausbildungen ist die Zahl gegenüber 2005 drastisch gesunken (−29.690 bzw. −37,5 %).

Die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger im Sektor „Übergangsbereich“ hat sich verglichen mit 2005 um 147.658 (−35,4 %) reduziert. Der Rückgang vollzog sich größtenteils parallel zur demografischen Entwicklung und ist auch vor dem Hintergrund der zunehmenden Entspannung am Ausbildungsmarkt aus Sicht der Jugendlichen zu sehen. Ein kurzfristiger Anstieg zwischen den Jahren 2014 und 2016 um 19,9 % bzw. rund 50.000 Anfängerinnen und Anfänger war vor allem auf die zunehmende Zahl von Geflüchteten[15] zurückzuführen, die inzwischen jedoch in Ausbildung einmünden.

Der Sektor „Erwerb der HZB“ verzeichnete verglichen mit 2005 einen Anstieg um 29.679 (+6,5 %). Auch die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger im Sektor „Studium“ ist in diesem Zeitraum deutlich gestiegen (+147.746 bzw. +40,3 %). Die Ergebnisse spiegeln einen allgemeinen Trend zu höheren Schulabschlüssen und eine gestiegene Studierneigung wider.

Seit 2013 liegt die Zahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger in Deutschland höher als die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger in der dualen Berufsausbildung (vergleiche **Schaubild 2**). Hier ist allerdings zu berücksichtigen, dass sich unter den Studienanfängerinnen und Studienanfängern auch Bildungsausländerinnen und Bildungsausländer befinden, also Studierende, die ihre Studienberechtigung im Ausland erworben haben (2017: rund 104.900 bzw. 20,3 % der Studienanfängerinnen und Studienanfänger[16]). Gleichzeitig gibt es auch deutsche junge Menschen (ca. 27.000 im Jahr 2016[17]), die nach der Schule ein Studium im Ausland aufnehmen.

Eine um Bildungsausländerinnen und Bildungsausländer und im Ausland studierende Deutsche bereinigte Zahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger liegt nach Berechnungen des BIBB im Jahr 2017 mit ca. 440.000 noch unter der Zahl der Anfängerinnen und Anfänger in dualer Ausbildung (486.428). Insgesamt beginnen nach wie vor mehr junge Menschen eine Berufsausbildung als ein Studium, wenn man neben der dualen Berufsausbildung auch die schulischen Berufsausbildungen betrachtet (Anfängerinnen und Anfänger im Sektor „Berufsausbildung“ insgesamt: 712.413).

14 Vergleiche StBA: Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2018. Anfänger im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern (Stand 15 März 2019). Wiesbaden 2019.

15 Es muss beachtet werden, dass das Merkmal „geflüchtet“ in der iABE nicht vorliegt, sondern lediglich zwischen deutsch/nicht deutsch unterschieden werden kann.

16 Für das Jahr 2018 liegen noch keine Daten zu den Bildungsausländerinnen und Bildungsausländern vor.

17 Anfängerzahlen für die deutschen Studierenden im Ausland wurden auf Basis der Studierendenzahlen (Bestände) geschätzt (StBA: Deutsche Studierende im Ausland 2017. Wiesbaden 2018). Daten zu den deutschen Studierenden im Ausland liegen zurzeit nur bis 2016 vor. Für das Berichtsjahr 2017 wurden daher die Vorjahresdaten genutzt.

Schaubild 2: Anfängerzahlen in den iABE-Sektoren „Berufsausbildung“ und „Studium“ im Vergleich

Duale Ausbildung nach BBiG/HwO
Ausbildungen in GES-Berufen
Sonstige schulische Berufsausbildung
Studium bereinigt
Bildungsausländerinnen und Bildungsausländer – deutsche Studierende im Ausland

* Daten zu den Bildungsausländerinnen und Bildungsausländern liegen für das Berichtsjahr 2018 noch nicht vor.

Quelle: StBA, iABE 2017 (Datenstand 08.03.2019) sowie StBA „Studierende an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.1.“ und „Deutsche Studierende im Ausland“ (Sonderauswertungen für das BIBB 2018)

Das Geschlechterverhältnis im Sektor „Berufsausbildung“ war 2018 vergleichsweise ausgeglichen (47,3 % Frauen). Betrachtet man den Sektor genauer, so zeigt sich, dass der Frauenanteil in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO deutlich unter dem Durchschnitt lag (37,2 %), während er in den schulischen Ausbildungen in GES-Berufen weit überdurchschnittlich war (76,2 %). Junge Frauen waren zudem etwas häufiger in den Sektoren „Erwerb der HZB“ (53,0 %) sowie „Studium“ (51,3 %) vertreten. Der Sektor „Übergangsbereich“ war hingegen männlich geprägt (36,3 % Frauen).

Die Sektoren und Konten unterscheiden sich deutlich in ihren Ausländeranteilen: Der „Übergangsbereich“ wies mit 34,2 % den höchsten Anteil von Anfängerinnen und Anfängern ohne deutsche Staatsangehörigkeit auf. Der Sektor „Berufsausbildung“ (12,0 %) sowie der Sektor „Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung“ (6,5 %) verzeichneten deutlich niedrigere Werte. Die Unterschiede zwischen der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO (12,3 %) und der schulischen Berufsausbildung im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen (12,4 %) waren gering.[18] Der Sektor „Studium“ verzeichnete einen Ausländeranteil von 24,2 %.[19]

18 Der vergleichsweise niedrige Ausländeranteil (8,2 %) für die sonstige schulische Berufsausbildung entsteht durch die Zusammenfassung mit der Beamtenausbildung, welche nur deutsche Staatsbürgerinnen und Staatsbürger beginnen dürfen.

19 Dabei muss beachtet werden, dass sich unter den ausländischen Studienanfängerinnen und Studienanfängern 2017 rund 86 % sogenannter Bildungsausländerinnen und Bildungsausländer befanden, dies sind ausländische Studierende, die ihre HZB im Ausland erworben haben.

Tabelle 1: Entwicklung der Anfängerzahlen in den Sektoren/Konten der iABE nach Geschlecht

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Sektor: Berufsausbildung	**739.168**	**751.562**	**788.956**	**776.047**	**728.484**	**729.577**	**741.023**
Weiblich	374.150	378.208	394.498	389.864	376.297	370.182	367.183
Männlich	365.019	373.354	394.459	386.183	352.187	359.396	373.837
davon							
► **Berufsausbildung im dualen System nach BBiG/HwO** [1]	**517.342**	**531.471**	**569.460**	**559.324**	**512.518**	**509.900**	**523.577**
Weiblich	217.115	222.979	238.061	235.750	220.593	214.070	213.747
Männlich	300.227	308.492	331.399	323.574	291.925	295.830	309.827
► **Schulische Berufsausbildung im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen**	**142.710**	**140.484**	**143.144**	**142.407**	**153.840**	**159.850**	**160.141**
Weiblich	115.112	112.568	115.645	115.355	123.840	126.139	125.191
Männlich	27.598	27.916	27.499	27.052	30.000	33.712	34.950
► **Sonstige schulische Berufsausbildung** [2]	**79.116**	**79.607**	**76.352**	**74.316**	**62.126**	**59.827**	**57.305**
Weiblich	41.923	42.660	40.791	38.759	31.864	29.973	28.245
Männlich	37.194	36.947	35.562	35.557	30.262	29.854	29.060
davon							
► **Berufsausbildung in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis (Beamtenausbildung mittlerer Dienst)**	**5.953**	**4.868**	**4.667**	**5.634**	**6.442**	**7.314**	**7.829**
Weiblich	2.450	1.917	1.765	2.052	2.388	2.726	2.863
Männlich	3.504	2.951	2.903	3.582	4.054	4.588	4.966
Sektor: Übergangsbereich	**417.649**	**412.083**	**386.864**	**358.969**	**344.515**	**316.494**	**281.662**
Weiblich	177.361	176.935	168.605	157.635	148.536	133.976	119.924
Männlich	240.288	235.148	218.258	201.334	195.976	182.468	161.719
Sektor: Erwerb der HZB	**454.423**	**466.700**	**463.464**	**514.603**	**526.684**	**554.704**	**492.696**
Weiblich	244.577	252.989	248.721	275.311	279.684	293.182	260.758
Männlich	209.846	213.710	214.743	239.292	247.000	261.522	231.938
Sektor: Studium	**366.242**	**355.472**	**373.510**	**400.600**	**428.000**	**447.890**	**522.306**
Weiblich	178.277	175.063	185.369	198.519	213.321	221.518	243.228
Männlich	187.965	180.409	188.141	202.081	214.679	226.372	279.078
Insgesamt	**1.977.482**	**1.985.817**	**2.012.794**	**2.050.219**	**2.027.683**	**2.048.665**	**2.037.687**
Weiblich	974.365	983.195	997.193	1.021.329	1.017.838	1.018.859	991.094
Männlich	1.003.118	1.002.621	1.015.601	1.028.890	1.009.842	1.029.759	1.046.572

[1] inkl. vergleichbarer Berufsausbildung (§ Abs. 2 Nr. 3 BBiG/HwO).

[2] Zu den sonstigen schulischen Berufsausbildungen zählen hier die iABE-Konten „Schulische Berufsausbildung an Berufsfachschulen nach BBiG/HwO“ (I 02), „Schulische Berufsausbildung an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO nach Landesrecht“ (I 03), „Schulische Berufsausbildung mit Erwerb einer HZB (doppelqualifizierend)“ (I 04) sowie „Berufsausbildung in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis (Beamtenausbildung mittlerer Dienst)“ (I 06).

Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

Quelle: StBA, iABE 2017 (Datenstand 07.03.2019) und Sonderauswertung Schnellmeldung iABE 2018 (Datenstand 15.03.2019)

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Entwicklung 2018 zu 2017		Entwicklung 2018 zu 2005	
726.560	**716.042**	**700.516**	**698.419**	**709.806**	**712.413**	**722.684**	**10.271**	**1,4 %**	**−16.485**	**−2,2 %**
363.344	359.304	349.591	345.128	350.335	341.393	342.112	719	0,2 %	−32.039	−8,6 %
363.216	356.739	350.925	353.291	359.471	371.020	380.572	9.552	2,6 %	15.553	4,3 %
505.523	**491.380**	**481.136**	**479.545**	**481.423**	**486.428**	**494.539**	**8.111**	**1,7 %**	**−22.803**	**−4,4 %**
206.521	199.476	194.719	191.919	189.745	184.050	183.741	−309	−0,2 %	−33.374	−15,4 %
299.003	291.904	286.418	287.627	291.678	302.378	310.798	8.420	2,8 %	10.571	3,5 %
164.776	**171.081**	**166.407**	**167.330**	**176.632**	**175.011**	**178.718**	**3.707**	**2,1 %**	**36.008**	**25,2 %**
129.168	134.088	129.465	129.643	137.123	134.242	136.138	1.896	1,4 %	21.026	18,3 %
35.608	36.993	36.942	37.687	39.509	40.769	42.580	1.811	4,4 %	14.982	54,3 %
56.260	**53.582**	**52.972**	**51.544**	**51.751**	**50.974**	**49.427**	**−1.547**	**−3,0 %**	**−29.690**	**−37,5 %**
27.656	25.740	25.407	23.566	23.468	23.101	22.233	−868	−3,8 %	−19.691	−47,0 %
28.605	27.842	27.565	27.977	28.283	27.873	27.194	−679	−2,4 %	−10.000	−26,9 %
8.957	**9.061**	**9.347**	**10.050**	**11.244**	**12.388**	**12.388**	**0**	**0,0 %**	**6.435**	**108,1%**
3.126	3.258	3.364	3.543	4.047	4.628	4.628	0	0,0 %	2.178	88,9 %
5.831	5.803	5.983	6.508	7.198	7.760	7.760	0	0,0 %	4.256	121,5 %
259.727	**255.401**	**252.670**	**266.194**	**302.881**	**283.138**	**269.991**	**−13.147**	**−4,6 %**	**−147.658**	**−35,4 %**
109.857	106.054	102.226	100.707	104.471	98.768	98.098	−670	−0,7 %	−79.263	−44,7 %
149.870	149.347	150.444	165.487	198.410	184.370	171.893	−12.477	−6,8 %	−68.395	−28,5 %
505.935	**537.740**	**520.294**	**519.446**	**511.783**	**468.028**	**484.102**	**16.074**	**3,4 %**	**29.679**	**6,5 %**
267.195	283.458	273.842	273.768	270.235	245.905	256.578	10.673	4,3 %	12.001	4,9 %
238.739	254.282	246.453	245.677	241.548	222.123	227.524	5.401	2,4 %	17.678	8,4 %
498.636	**511.843**	**508.135**	**509.821**	**512.646**	**516.036**	**513.988**	**−2.048**	**−0,4 %**	**147.746**	**40,3 %**
246.365	254.747	254.162	255.844	258.921	262.210	263.711	1.501	0,6 %	85.434	47,9 %
252.271	257.096	253.973	253.977	253.725	253.826	250.277	−3.549	−1,4 %	62.312	33,2 %
1.990.857	**2.021.027**	**1.981.615**	**1.993.880**	**2.037.116**	**1.979.615**	**1.990.765**	**11.150**	**0,6 %**	**13.283**	**0,7 %**
986.762	1.003.562	979.820	975.448	983.962	948.276	960.498	12.223	1,3 %	−13.866	−1,4 %
1.004.095	1.017.464	1.001.795	1.018.432	1.053.154	1.031.339	1.030.266	−1.073	−0,1 %	27.148	2,7 %

Tabelle 2: Anfängerinnen und Anfänger in den iABE-Sektoren/Konten nach ausgewählten Merkmalen

Anfängerinnen/Anfänger	2018 [1]			2017				
	absolut	Anteil weiblich (in %)	Anteil nicht deutsch (in %)	ohne Hauptschulabschluss (in %)	mit Hauptschulabschluss (in %)	mit mittlerem Abschluss[2] (in %)	mit (Fach-) Hochschulreife (in %)	o. A./ Sonstige (in %)
(Aus-)Bildungsgeschehen insgesamt	1.990.765	48,2	16,8	5,5	13,4	45,9	32,9	2,3
Berufsausbildung	722.684	47,3	12,0	3,2	21,0	54,3	19,3	2,2
► Duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO	494.539	37,2	12,3	4,4	23,2	48,7	20,9	2,8
► Schulische Berufsausbildung in GES-Berufen	178.718	76,2	12,4	0,4	19,0	61,4	18,4	0,8
► Sonstige schulische Berufsausbildung (inkl. Beamtenausbildung)	49.427	45,0	8,2	0,8	7,8	83,9	7,0	0,6
Übergangsbereich	269.991	36,3	34,2	30,5	38,4	20,6	1,5	9,1
Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung	484.102	53,0	6,5	0,2	1,5	97,7	0,2	0,4
Studium	513.988	51,3	24,2	–	–	–	99,3	0,7

[1] Vorläufige Daten der iABE-Schnellmeldung.
[2] Inkl. schulischer Teil der Fachhochschulreife.
Quelle: StBA, iABE 2017 (Datenstand 08.03.2019) und Sonderauswertung Schnellmeldung iABE 2018 (Datenstand 15.03.2019)

Bezüglich der Vorbildung der Anfängerinnen und Anfänger zeigen sich insbesondere innerhalb des Sektors „Berufsausbildung“ deutliche Unterschiede. Für die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung müssen junge Menschen keinen formalen Schulabschluss mitbringen, in den schulischen Berufsausbildungen sieht das zum Teil anders aus. Entsprechend war der Anteil der Anfängerinnen und Anfänger ohne (4,4 %) und mit Hauptschulabschluss (23,2 %) in der dualen Berufsausbildung höher als in den schulischen Berufsausbildungen. Unter den Anfängerinnen und Anfängern in den sonstigen schulischen Berufsausbildungen, bei denen es sich zum größten Teil um sogenannten Assistentenausbildungen handelt, verfügten 83,9 % über einen mittleren Abschluss, nur 7,8 % begannen eine Ausbildung mit Hauptschulabschluss. In den schulischen Berufsausbildungen in GES-Berufen verfügte gut ein Fünftel der Anfängerinnen und Anfänger sogar über das (Fach-)Abitur.[20]

2.1.2 Entwicklung der Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger und Ausblick bis 2030

Demografiebedingt ist die Zahl der Abgängerinnen und Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen in den letzten Jahren gesunken. 2017 verließen rund 133.200 Personen weniger die allgemeinbildenden Schulen als noch zehn Jahre zuvor (2007: 965.000; 2017: 831.800). Gleichzeitig ist ein Trend zu höheren Schulabschlüssen zu verzeichnen. So fiel die Zahl der Abgängerinnen und Abgänger mit Hauptschulabschluss 2017 um 94.200 Personen niedriger aus als 2007 (2007: 228.600; 2017: 134.400). Die Zahl der Abgängerinnen und Abgänger mit mittlerem Abschluss sank im gleichen Zeitraum um 35.800 (2007: 392.600; 2017: 356.800). Dagegen ist die Zahl der studienberechtigten Abgängerinnen und Abgänger um 14.700 gestiegen (2007: 273.400; 2017: 287.900).[21]

20 Zur Vorbildung der Anfängerinnen und Anfänger in den Sektoren und Konten des Übergangsbereichs siehe ausführlich **Kapitel 2.1.3.3.**

21 Unter den Abgängerinnen und Abgängern ohne Hauptschulabschluss 2017 waren 32.900 Männer und 19.800 Frauen (zum Vergleich 2007: 44.200 und 26.300). 80.200 Männer und 54.200 Frauen hatten einen Hauptschulabschluss (2007: 131.200 und 97.400).

In der Folge hat sich auch das Schulabschlussniveau von Personen, die sich für eine duale Berufsausbildung interessieren, verändert. 2016 registrierte die BA erstmals mehr Bewerberinnen und Bewerber mit Studienberechtigung als mit Hauptschulabschluss. 2018 ging die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber mit Studienberechtigung nach Zuwächsen in den Vorjahren leicht zurück, lag jedoch weiterhin leicht über der Zahl der Bewerberinnen und Bewerber mit Hauptschulabschluss.[22]

2018 hat die KMK wieder eine Aktualisierung ihrer Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen vorgelegt, nachdem diese zwischenzeitlich ausgesetzt war.[23] Insofern lässt sich auch wieder ein Blick in die Zukunft richten. Eine aktuelle vom BIBB vorgenommene Vorausschätzung der Entwicklung der Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger auf Basis der KMK-Prognose unter Berücksichtigung der Ist-Entwicklung bis 2017 gelangt zu dem Ergebnis, dass die Abgängerzahlen bis 2025 (772.300) in der Tendenz rückläufig sein werden. Im Anschluss steigen die Zahlen bis 2030 wieder auf 815.200 an. Sie liegen dann aber immer noch um rund 16.600 unter dem Wert von 2017. **Schaubild 3** zeigt die Entwicklung der Schulabgängerzahlen nach Abschlussarten bis 2030 (ab 2018 Prognose). Die Prognose zeigt auch, dass die Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs eine große Herausforderung darstellt.

Einen mittleren Abschluss hatten 184.000 Männer und 172.800 Frauen (2007: 195.400 und 197.200). Über eine Studienberechtigung verfügten 131.500 Männer und 156.500 Frauen (2007: 119.900 und 153.400).

22 Vergleiche Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf; Milde, Bettina (2018): Deutlich mehr Ausbildungsangebote, jedoch erneut mehr unbesetzte Plätze. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2018 (bibb.de/dokumente/pdf/a11_beitrag_naa309-2018.pdf).

23 Entgegen der letzten Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen (Dokumentation Nr. 200 vom Mai 2013) ist – vornehmlich demografisch bedingt – mit höheren Schüler- und Absolventenzahlen bis 2030 zu rechnen. Insbesondere der Anstieg der Schülerzahlen, der zum Teil auf die gestiegenen Geburtenzahlen zurückzuführen ist, aber auch zum Teil auf die weiterhin hohe Zahl der Zuwanderer (nicht nur in Folge der Flüchtlingsbewegungen), beeinflusst maßgeblich diese vorgelegte Vorausberechnung. Vergleiche KMK (2018): Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2016 bis 2030 (Dokumentation Nr. 213 vom Mai 2018). Berlin: KMK (kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/Dok_213_Vorausberechnung_der_Schueler-und_Absolventen.pdf).

2.1.3 Aktuelle Herausforderungen

2.1.3.1 Fachkräftesicherung

Die Zukunft des Wirtschaftsstandortes Deutschland hängt in entscheidendem Maße davon ab, wie gut es gelingen wird, die Fachkräftebasis zu sichern und zu erweitern. Laut Engpassanalysen der BA liegt in Deutschland zwar derzeit kein umfassender Fachkräftemangel vor, allerdings treten in Bezug auf bestimmte Qualifikationen, Regionen und Branchen bereits deutliche Fachkräfteengpässe auf. Hierzu zählen einzelne technische Berufsfelder, Bauberufe sowie Gesundheits- und Pflegeberufe.[24]

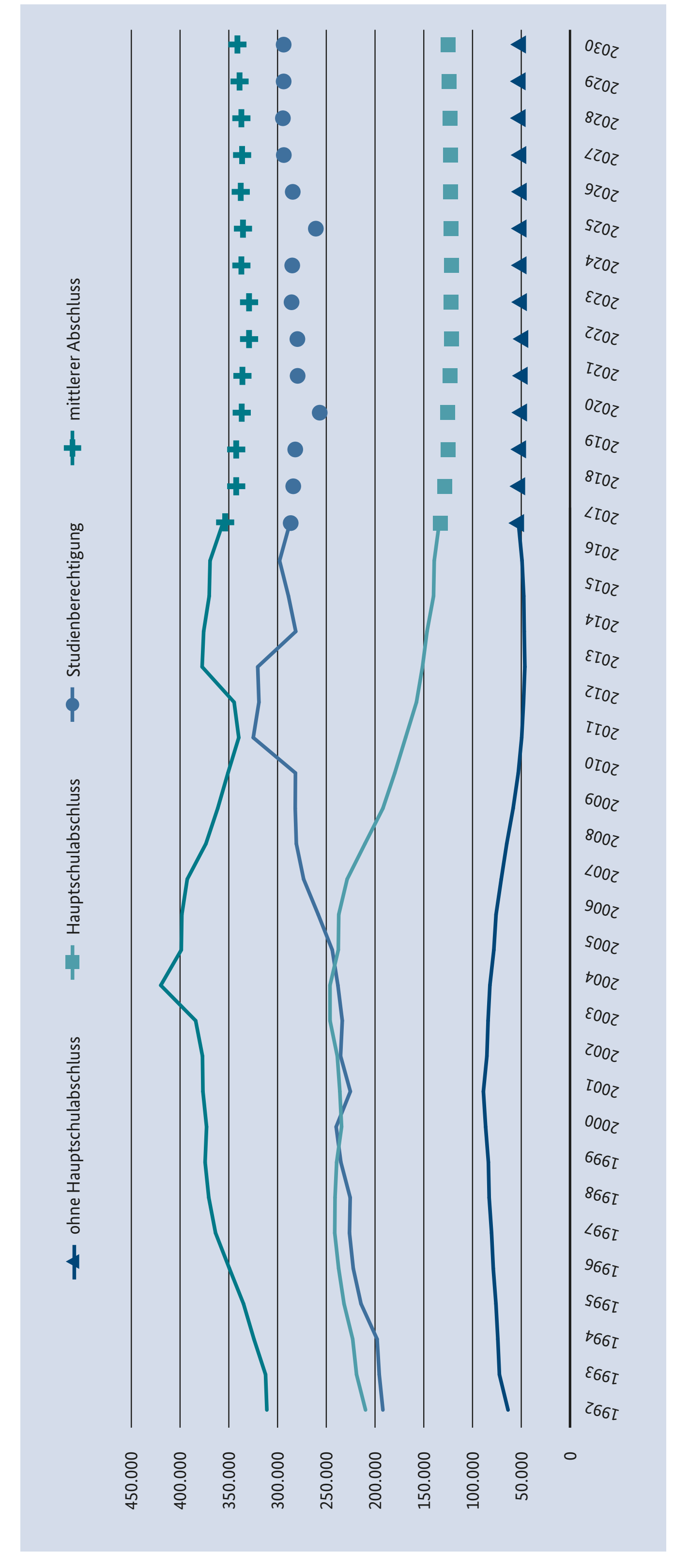
Die Ergebnisse der fünften Welle der Qualifikations- und Berufsprojektionen, die gemeinsam von BIBB und IAB in Zusammenarbeit mit der GWS durchgeführt werden, geben einen Überblick über eine voraussichtliche Entwicklung des Arbeitsmarkts bis zum Jahr 2035. Demnach nimmt die Bevölkerung aufgrund starker Zuwanderungsgewinne vorübergehend zu. Trotz Ausweitung des Arbeitskräfteangebots wird keine zunehmende Erwerbslosigkeit entstehen. Stattdessen ist der Arbeitsmarkt durch eine Knappheit an Erwerbspersonen geprägt. Die demografische Veränderung sorgt nicht nur für eine stärkere Binnennachfrage nach Gütern und Dienstleistungen, sondern verändert auch die Struktur der Erwerbstätigen nach Berufen. So wird der Gesundheitssektor 2035 die meisten Erwerbstätigen stellen. Gleichzeitig ergeben sich in den medizinischen Gesundheitsberufen absolut betrachtet die höchsten Engpässe.[25]

Mit der fünften Projektionswelle wurde ein Szenario „digitalisierte Arbeitswelt“ erstellt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Digitalisierung von Gesellschaft und Wirtschaft den Strukturwandel verstärkt. Dazu gehören zum einen sich ändernde Tätigkeiten in den unterschiedlichen Berufen, da vor allem monotone und repetitive Tätigkeiten aufgrund technologischer Innovationen automatisiert

24 Weitergehende Erläuterungen und die Auflistung der einzelnen Engpassberufe können dem Statistikportal der BA entnommen werden (statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf/Fachkraeftebedarf-Nav.htm).

25 Vergleiche Maier, Tobias; Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Mönning, Anke; Wolter, Marc Ingo; Schnemann, Christian (2018): Bevölkerungswachstum bei geringer Erwerbslosigkeit. Ergebnisse der fünften Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2035. BIBB Report 7/2018 (bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9376). Detaillierte Ergebnisse für Berufsgruppen sind auch auf den Internetseiten des Projekts (qube-data.de) abrufbar.

Schaubild 3: Entwicklung der Zahl der Abgängerinnen und Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen 1992 bis 2030



Quelle: StBA (2018): Bildung und Kultur. Allgemeinbildende Schulen. Schuljahr 2017/2018. Wiesbaden: StBa – KMK (2018): Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2016 bis 2030 (Dokumentation Nr. 213 vom Mai 2018). Berlin: KMK

werden können. Infolgedessen werden zunehmend Tätigkeiten im IT- und Prozessabstimmungsbereich hinzukommen. Zudem wird die Arbeitswelt verstärkt durch Flexibilität und Spontanität gekennzeichnet sein.

Zum anderen wird die Digitalisierung zur Folge haben, dass Arbeitsstellen wegfallen werden, aber auch neue Arbeitsstellen entstehen. Dabei werden voraussichtlich vermehrt solche Stellen wegfallen, die zu großen Teilen durch Maschinen erledigt werden können. Auch die Demografie wird aufgrund der sich wandelnden Altersstruktur den Arbeitsmarkt prägen. Die zunehmende Anzahl älterer Menschen sorgt dafür, dass der Bedarf im Gesundheits- und Sozialwesen weiter steigen wird. Gleichzeitig wird aufgrund der ebenfalls wieder zunehmenden Zahl jüngerer Menschen die Nachfrage nach Erziehungs- und Unterrichtsleistungen steigen. Hier und in anderen Sektoren werden daher zahlreiche Stellen neu entstehen, vor allem im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik. Den aktuellen Projektionen zufolge werden neu entstehende Arbeitsstellen die wegfallenden überwiegen. Ein massiver Arbeitsplatzabbau – wie im Zusammenhang mit der Digitalisierung häufig befürchtet – ist daher nicht zu erwarten. Gleichwohl sollten die Ergebnisse nicht darüber hinwegtäuschen, dass umfassende Anstrengungen erforderlich sind, um die Menschen in Deutschland auf die neuen Herausforderungen vorzubereiten. So gehen die Veränderungen der digitalen Arbeitswelt auch mit neuen Anforderungen an Ausbildungsinhalte und an das Ausbildungs- und Lehrpersonal einher. Zugleich steigt die Bedeutung der Weiterbildung für bereits im Beruf stehende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiter an.

Bereits heute sind Unternehmen dabei, ihre Angestellten auf die Bedarfe der künftigen Arbeitswelt vorzubereiten. So organisieren sie in großem Umfang hausinterne Schulungsmaßnahmen.

Der Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019 widmet sich in seinem Schwerpunktkapitel dem Thema „Digitalisierung“.[26] Neben den Ergebnissen der o. g. Berufsfeldprojektionen werden u. a. auch Ergebnisse eines Berufescreenings des BIBB zum Einfluss der Digitalisierung auf ausgewählte duale Berufe sowie weitere aktuelle Ergebnisse aus der Arbeit des BIBB zum Thema Digitalisierung berichtet.

26 Vergleiche Datenreport 2019, Kapitel C.

2.1.3.2 Informierte Berufswahl (Berufsorientierung)

Der Übergang von der allgemeinbildenden Schule in Berufsausbildung oder Studium stellt ein entscheidendes Ereignis in der Biografie junger Menschen dar. Bereits seit einigen Jahren wird die Förderung der Berufsorientierung als eine wichtige bildungspolitische Aufgabe verstanden, die diesen Prozess unterstützt. Eine gute, klischeefreie Berufs- bzw. auch Studienorientierung ist eine Voraussetzung für eine informierte Berufswahl jenseits von beschränkenden Geschlechter- und Berufsvorstellungen. Diese ermöglicht es jungen Menschen, realisierbare und zufriedenstellende Perspektiven für sich zu entwickeln, und kann somit auch vor Ausbildungs- bzw. Studienabbrüchen schützen.

Im Vergleich zu früheren Jahren findet die Berufsorientierung von Jugendlichen heute u. a. gesellschaftlichen Rahmenbedingungen statt. Die demografische Entwicklung, verbunden mit dem Trend zu höheren Schulabschlüssen und der gestiegenen Studierneigung, hat dazu geführt, dass die Zahl der jungen Menschen, die sich für eine duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO interessieren, zwischen 2007 und 2018 von rund 1.040.000 auf knapp über 800.000 gesunken ist. Viele Betriebe haben Schwierigkeiten, ihre angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie es gelingen kann, wieder mehr jungen Menschen die Alternative und die Chancen einer dualen Berufsausbildung aufzuzeigen.

Im Rahmen der Berufswahlforschung des BIBB wird derzeit der Berufsfindungsprozess von Schulabgängerinnen und Schulabgängern untersucht. Vorrangiges Ziel ist es, Faktoren zu identifizieren, die junge Menschen dazu bewegen, Ausbildungsangebote für sich in Betracht zu ziehen bzw. auszuschließen. Die bisherigen Ergebnisse zeigen: Dass die Arbeit im Beruf interessant sein soll, ist fast allen Jugendlichen bei ihrer Berufswahl ein wichtiges Anliegen. Doch den meisten Jugendlichen geht es um mehr. Sie wissen, dass die Berufe über spätere Verdienstmöglichkeiten und Karriereperspektiven sowie über das Ausmaß gesellschaftlicher Anerkennung mitentscheiden. Das Image von Berufen und die damit verbundene soziale Anerkennung stellen ein zentrales Motiv für die Berufswahl dar. Auch geschlechterstereotype Vorstellungen spielen nach wie vor eine Rolle.[27]

27 Ergebnisse des BIBB-Forschungsprojekts „Bildungsorientierungen und -entscheidungen Jugendlicher im Kontext konkurrierender Bildungsangebote“ sind im Datenreport, Kapitel C3 veröffentlicht.

Diesen soll mit einer klischeefreien beruflichen Orientierung und Beratung entgegengewirkt werden. Einen erheblichen Einfluss auf die Berufswahl haben zudem Bildungserwartungen und soziale Herkunft der Eltern.[28]

Für die wahrgenommene soziale Anerkennung erscheint es jungen Menschen besonders wichtig, nicht „ungebildet" zu wirken. Dies bedeutet nach den Befragungsergebnissen des BIBB auch, nicht in Berufen tätig zu sein, in denen der Hauptschüleranteil hoch ist.

Maßnahmen, die darauf ausgerichtet sind, die Nachfrage der Jugendlichen nach bestimmten Berufen zu stärken, dürfen sich somit nicht nur darauf beschränken, das Interesse an der Tätigkeit zu wecken. Die bisherigen Ergebnisse des BIBB-Forschungsprojektes zeigen, dass es ebenso wichtig ist, die durch den Beruf eröffneten Möglichkeiten in Bezug auf Einkommen, gute Arbeitsmarkt- und Aufstiegschancen und soziale Anerkennung in den Blick zu nehmen, vermeintliche oder reale Wettbewerbsnachteile gegenüber anderen Berufen zu verringern und diese Veränderungen den Jugendlichen und ihren Eltern bewusst zu machen.

2.1.3.3 Junge Menschen im Übergangsbereich

Nicht allen Schulabgängerinnen und Schulabgängern gelingt der Übergang in Ausbildung unmittelbar im Anschluss an die allgemeinbildende Schule. Neben dem Erwerb der Ausbildungsreife und der Überbrückung von Ausbildungslosigkeit bieten Maßnahmen im Übergangsbereich jungen Menschen die Möglichkeit, einen Schulabschluss nachzuholen oder ihren vorhandenen zu verbessern.

Nach den Ergebnissen der Schnellmeldung der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) fiel die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger im Übergangsbereich 2018 mit 269.991 niedriger aus als 2017 (−13.147 bzw. −4,6 %) (vergleiche **Tabelle 1**).[29]

Nachdem die Anfängerzahlen im Übergangsbereich zwischen 2005 und 2014 einen kontinuierlichen Rückgang verzeichneten (164.979 bzw. 39,5 %), stiegen sie in den Jahren 2015 und 2016 erstmals wieder deutlich an (+50.211 bzw. +19,9 %). Nach Angaben des StBA war dies im Wesentlichen auf Programme zum Erlernen der deutschen Sprache für junge Geflüchtete und Zugewanderte zurückzuführen.[30] Seit 2017 ist die Zahl der jungen Menschen im Übergangsbereich wieder rückläufig (−32.890 bzw. −10,9 % zwischen 2016 und 2018). Ein Grund hierfür ist, dass nun stetig mehr junge Geflüchtete in Ausbildung einmünden.[31]

Die Zahl der ausländischen Anfängerinnen und Anfänger im Übergangsbereich hat sich zwischen den Jahren 2016 und 2018 deutlich reduziert (−17.810 bzw. −16,2 %). Insbesondere im „Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)" (−19.483 bzw. −26,9 %) ließ sich in diesem Zeitraum ein starker Rückgang der ausländischen Anfängerinnen und Anfänger beobachten. In diesen Bildungsgang mündeten in den Vorjahren besonders viele junge Geflüchtete ein. Im Sektor Berufsausbildung hingegen hat sich die Zahl der ausländischen Anfängerinnen und Anfänger zwischen 2016 und 2018 um 18.021 bzw. 26,2 % erhöht. Mit der Datenlage zu Geflüchteten im Übergangsbereich und in Ausbildung befasst sich auch ein aktueller Überblicksartikel des BIBB.[32]

Im Zusammenhang mit dem Rückgang der Anfängerzahlen im Übergangsbereich ist zu beachten, dass die iABE viele im Zuge der „Flüchtlingswelle" neu entwickelte Maßnahmen nicht berücksichtigt. Somit werden z. B. die rund 6.500 jungen Menschen, die im Jahr 2018 eine BA-Maßnahme wie „KompAS" oder „Perspektive für Flüchtlinge" begannen, nicht im Rahmen der iABE ausgewiesen. Darüber hinaus befinden sich viele junge Geflüchtete in unterschiedlichen Programmen der Länder oder Kommunen, die ebenfalls von der iABE nicht erfasst werden. Die Rückgänge sind aber auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass sich die Ausbildungsmarktsituation aus Sicht der Jugendlichen aufgrund demografischer und wirtschaftlicher Entwicklungen weiter entspannt hat.[33]

---

28 Vergleiche Mischler, Till; Ulrich, Joachim Gerd (2018): Was eine Berufsausbildung im Handwerk attraktiv macht. Ergebnisse einer Befragung von Jugendlichen. BIBB Report 5/2018 (bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9349).

29 Aufgrund von Datenrevisionen kommt es zu Abweichungen zu früheren Darstellungen.

30 Vergleiche Pressemitteilung vom StBA vom 10. März 2017 (destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/03/PD17_087_212.html).

31 Vergleiche **Kapitel 2.1.3.12.**

32 Vergleiche Dionisius, Regina; Matthes, Stephanie; Neises, Frank: Weniger Geflüchtete im Übergangsbereich, mehr in Berufsausbildung? Welche Hinweise liefern amtliche Statistiken? Bonn 2018 (bibb.de/de/87934.php).

33 Vergleiche **Kapitel 2.2.1.**

Tabelle 3: Anfängerinnen und Anfänger im Übergangsbereich 2005 bis 2018

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Sektor: Integration in Ausbildung (Übergangsbereich)	**417.649**	**412.083**	**386.864**	**358.969**	**344.515**	**316.494**	**281.662**	**259.727**	**255.401**	**252.670**	**266.194**	**302.881**	**283.138**	**269.991**
Allgemeinbildende Programme an Berufsfachschulen (Erfüllung der Schulpflicht bzw. Abschlüssen der Sekundarstufe I)	68.095	67.949	63.976	59.940	59.812	54.180	49.182	52.086	49.394	45.069	22.552	25.919	20.108	19.964
Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, die angerechnet werden kann	58.706	59.341	55.548	51.776	49.821	47.479	44.051	35.708	36.119	35.581	47.355	47.017	47.889	48.352
Berufsgrundbildungsjahr (Vollzeit/schulisch)	48.581	46.446	44.337	42.688	32.473	30.620	28.144	26.938	27.325	28.408	6.285	5.957	5.868	5.695
Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, ohne Anrechnung	29.106	27.811	31.947	29.841	28.226	24.790	21.816	17.682	21.153	21.490	41.355	41.652	43.663	43.495
Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) inkl. einjähriger Berufseinstiegsklassen	58.432	55.339	46.841	42.571	41.973	40.661	38.479	41.061	41.340	45.202	72.450	108.494	94.123	84.517
Bildungsgänge an Berufsschulen für erwerbstätige/erwerbslose Schülerinnen/Schüler ohne Ausbildungsvertrag	27.035	28.671	25.789	21.364	20.875	19.186	16.250	16.285	15.331	14.393	17.370	13.781	12.800	13.038
Bildungsgänge an Berufsschulen für Schülerinnen/Schüler ohne Ausbildungsvertrag, die allgemeinbildende Abschlüsse der Sekundarstufe I anstreben	13.477	13.192	11.498	9.958	8.968	6.808	6.127	2.389	2.325	2.324	400	280	312	325
Pflichtpraktika vor der Erzieherausbildung an beruflichen Schulen	3.525	3.561	3.391	3.531	3.724	3.854	3.821	3.835	3.890	3.841	3.829	3.594	3.665	3.692
Berufsvorbereitende Maßnahmen (BvB) der BA	91.811	86.171	80.193	78.080	77.934	69.933	58.389	51.274	47.264	46.149	44.760	44.019	41.564	39.795
Einstiegsqualifizierung (EQ) der BA	18.881	23.602	23.344	19.220	20.709	18.983	15.403	12.469	11.260	10.213	9.839	12.168	13.146	11.118

Für die Maßnahmen der BA (Förderstatistik) wird in der iABE stellvertretend der Bestand am Jahresende genutzt. Da das Ausbildungsjahr im September beginnt und bis Dezember auch die unvermittelten Ausbildungsplatzbewerberrinnen und Ausbildungsplatzbewerber alternativ eingemündet sein sollten, wurde der Stichtag für Maßnahmen der BA am Jahresende gewählt.

Quelle: StBA, iABE 2017 (Datenstand 08.03.2019) und Sonderauswertung Schnellmeldung iABE 2018 (Datenstand 15.03.2019)

Schaubild 4: Schulische Vorbildung der Anfängerinnen und Anfänger im Übergangsbereich 2017

ohne Hauptschulabschluss
Hauptschulabschluss
Realschul- oder gleichwertiger Abschluss
Studienberechtigung
sonstige Vorbildung/ohne Angaben

Sektor: Integration in Ausbildung (Übergangsbereich)
Allgemeinbildende Programme an Berufsfachschulen (Erfüllung der Schulpflicht bzw. Abschlüsse der Sekundarstufe I)
Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, die angerechnet werden kann
Berufsgrundbildungsjahr (Vollzeit/schulisch)
Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, ohne Anrechnung
Berufsvorbereitungsjahr inkl. einjähriger Berufseinstiegsklassen
Bildungsgänge an Berufsschulen für erwerbstätige/erwerbslose Schülerinnen/Schüler ohne Ausbildungsvertrag
Bildungsgänge an Berufsschulen für Schülerinnen/Schüler ohne Ausbildungsvertrag, die allgemeinbildende Abschlüsse der Sekundarstufe I anstreben
Pflichtpraktika vor der Erzieherausbildung an beruflichen Schulen
Berufsvorbereitende Bildungsgänge (BA)
Einstiegsqualifizierung (BA)

0 % 10 % 20 % 30 % 40 % 50 % 60 % 70 % 80 % 90 % 100 %

Quelle: StBA, Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2017

Mit einem Anteil von 36,3 % sind junge Frauen 2018 unter den Personen, die eine Maßnahme des Übergangsbereichs anfangen, geringer vertreten als junge Männer. Überdurchschnittlich hoch ist der Frauenanteil in den Pflichtpraktika vor der Erzieherausbildung an beruflichen Schulen (82,4 %). Den höchsten Männeranteil weist das Berufsgrundbildungsjahr (76,9 %) auf, gefolgt von Maßnahmen zur Einstiegsqualifizierung der BA (75,4 %).

Der Übergangsbereich bietet jungen Menschen die Möglichkeit, ihre individuelle Chance auf die Aufnahme einer Ausbildung zu verbessern. Insofern ist es naheliegend, dass der überwiegende Teil der jungen Menschen im Übergangsbereich über vergleichsweise niedrige bzw. keine Schulabschlüsse verfügt. Nach den Daten der iABE 2017[34] stellten junge Menschen mit Hauptschulabschluss mit 38,4 % den größten Anteil im Übergangsbereich. 30,5 % hatten keinen Hauptschulabschluss. Allerdings verfügten auch 20,6 % der jungen Menschen über einen Realschul- oder gleichwertigen Abschluss. Der Anteil der jungen Menschen mit Studienberechtigung im Übergangsbereich ist mit 1,5 % sehr gering (vergleiche **Schaubild 4**).[35]

34 Differenzierte Daten zur schulischen Vorbildung liegen für 2018 noch nicht vor.

35 Auffallend sind die hohen Prozentwerte für die Jugendlichen, für die keine Angaben zur schulischen Vorbildung gemacht werden können. Hierbei handelt es sich größtenteils um ausländische Jugendliche. Für rund 20 % der ausländischen Jugendlichen im Übergangsbereich können keine Angaben zur Vorbildung gemacht werden (Anteil Deutsche 3 %). Diese Werte haben sich seit 2014 drastisch erhöht. Diese Daten können als statistische Indizien betrachtet werden, dass es sich bei einem Großteil dieser Jugendlichen um Geflüchtete handelt.

Überdurchschnittlich stark vertreten waren junge Menschen mit Studienberechtigung in der Einstiegsqualifizierung (8,3 %) – eine Maßnahme, die hohe Übernahmequoten in Ausbildung sichert. Junge Menschen ohne Hauptschulabschluss fanden sich besonders häufig im Berufsvorbereitungsjahr inkl. einjähriger Berufseinstiegsklassen (64,3 %) sowie in Bildungsgängen an Berufsschulen für Schülerinnen und Schüler ohne Ausbildungsvertrag, die allgemeine Abschlüsse der Sekundarstufe I anstreben (30,8 %).

Der Anteil der Ausländerinnen und Ausländer im Übergangsbereich lag 2018 bei 34,2 % und ist damit im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken (2017: 35,4 %).[36] Bei den jungen Männern in Übergangsmaßnahmen fiel der Ausländeranteil mit 38,0 % höher aus als bei den jungen Frauen (27,5 %). Am häufigsten vertreten waren Anfängerinnen und Anfänger ohne deutsche Staatsangehörigkeit im Berufsvorbereitungsjahr inkl. einjähriger Berufseinstiegsklassen (62,7 %). Auch in der Einstiegsqualifizierung der BA (39,9 %) und den Bildungsgängen an Berufsschulen für erwerbstätige oder erwerbslose Schülerinnen und Schüler ohne Ausbildungsvertrag, die allgemeine Abschlüsse der Sekundarstufe I anstreben (36,0 %), waren ausländische Jugendliche überproportional oft zu finden. Zu beachten ist, dass dieser Effekt auch mit den unterschiedlichen Schulabschlüssen zusammenhängt, die deutsche und ausländische junge Menschen mit Verlassen der allgemeinbildenden Schule erworben haben.[37]

2.1.3.4 Gelingende Übergänge in Ausbildung

Im Rahmen einer Analyse hat das BIBB den Übergang von jungen Menschen, die die Schule nach der 9. Klasse verlassen haben, in Ausbildung untersucht. Von Interesse war, welche Faktoren den Übergang in Ausbildung unterstützen. Hierzu wurde auf Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS)[38] zurückgegriffen. Die Analyse basiert auf Daten von 1.605 jungen Menschen, die im Sommer 2011 das allgemeinbildende Schulsystem verlassen haben. Sie zeigt die hohe Bedeutung einer praxisorientierten Berufsorientierung sowie persönlicher Netzwerkressourcen beim Übergang in Ausbildung. Sie kommt auch zu dem Ergebnis, dass junge Menschen, die eine Ausbildung aufgenommen hatten, bereits zu Beginn ihres letzten Schuljahres über ein höheres Maß an beruflicher Orientierung verfügten als Nichteingemündete.[39]

Insgesamt zeigten sich die nach der 9. Klasse in Ausbildung eingemündeten jungen Menschen zufriedener mit ihrem Verbleib. Aber auch junge Menschen, die eine Maßnahme des Übergangsbereichs begonnen hatten, sahen in dieser positive Aspekte. Über 85 % gaben an, die Maßnahme sei (eher) hilfreich für die eigene Interessenfindung und für einen Einblick in das jeweilige Berufsfeld. Mehr als drei Viertel der Jugendlichen gingen davon aus, die Maßnahme erfolgreich beenden zu können. Lediglich 6 % gaben an, über einen Abbruch der Maßnahme nachzudenken.[40]

Eine aktuelle Analyse des WZB aus dem Jahr 2018, die ebenfalls auf Daten des NEPS basiert,[41] zeigt, dass die Teilnahme an Maßnahmen des Übergangsbereichs die Ausbildungschancen von leistungsschwächeren Jugendlichen erhöht. Wie stark die positive Wirkung einer Maßnahme ist, hängt wesentlich von der bisherigen Schullaufbahn ab. Am deutlichsten verbessern sich die Chancen für Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Abschluss. Diese haben nach einer Maßnahme eine 32 % höhere Chance, eine Ausbildungsstelle zu bekommen. In dieser Gruppe sind auch ehemalige Förderschülerinnen und -schüler enthalten. Für diese Gruppe erhöhen sich die Chancen auf einen Ausbildungsplatz sogar um 50 %. Für Jugendliche, die die Schule mit einem Hauptschulabschluss verlassen haben, verbesserten sich die Ausbildungschancen um 15 %. Eine genaue Betrachtung der einzelnen Maßnahmen ergab folgendes Bild: Ein nachgeholter Schulabschluss erhöht erwartungsgemäß die Ausbildungschancen und eröffnet zusätzlich den Zugang zu attraktiveren Ausbildungsberufen. Maßnahmen mit starker Betriebsanbindung verbessern die allgemeinen Ausbildungschancen ebenfalls deutlich. Allerdings führen sie nicht dazu, eine Ausbildungsstelle in einem Beruf mit einem aus Sicht der Jugendlichen besseren „Image“ zu erlangen.

36 Wie zu Beginn des Kapitels dargestellt, werden viele neu geschaffene Maßnahmen für Geflüchtete in der iABE nicht erfasst.

37 Vergleiche **Kapitel 2.1.3.12.**

38 Weitere Informationen zum NEPS: neps-data.de/de-de/startseite.aspx

39 Vergleiche Berufsbildungsbericht 2017, Kapitel 2.6.5.

40 Vergleiche Berufsbildungsbericht 2018, Kapitel 2.6.5.

41 Die Untersuchung basiert auf Daten des NEPS, in dem rund 16.000 Jugendliche seit der 9. Klasse befragt wurden. Darunter waren 3.400 Jugendliche mit einem niedrigen Bildungsabschluss, von denen 1.300 an einer Übergangsmaßnahme teilnahmen.

Für Jugendliche, die beim Verlassen der Schule bereits einen qualifizierenden oder erweiterten Hauptschulabschluss haben, verbessern die Maßnahmen die Ausbildungschancen deutlich weniger und teilweise gar nicht. Allerdings verschlechtert die Teilnahme auch nicht die Ausbildungschancen.[42]

2.1.3.5 Besetzung von Ausbildungsstellen

2018 hat sich die Ausbildungsmarktsituation weiter zugunsten der eine Ausbildungsstelle suchenden jungen Menschen verbessert.[43] Viele Unternehmen haben zunehmend Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen. Ein Indiz dafür ist der deutliche und stetige Anstieg der bei der BA gemeldeten unbesetzten Berufsausbildungsstellen. Dieser Trend hat sich auch 2018 fortgesetzt. Mit 57.656 unbesetzten Ausbildungsstellen wurde ein neuer Höchststand, bezogen auf die Zeitreihe ab 2009, erreicht.

Auch Betriebsbefragungen haben gezeigt, dass sich für Unternehmen die Suche nach Auszubildenden weiterhin schwierig gestaltet. Nach den Ergebnissen des BIBB-Betriebspanels 2018 konnten knapp 47 % der befragten Betriebe ihre angebotenen Ausbildungsstellen teilweise oder vollständig nicht besetzen. Im Vergleich zu früheren Befragungen hat der Anteil allerdings nur noch leicht zugenommen.[44] Kleinstbetriebe hatten wie in den Vorjahren mehr Schwierigkeiten, angebotene Ausbildungsstellen zu besetzen. Mit zunehmender Beschäftigtenzahl sinkt der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Berufsausbildungsstellen (Kleinstbetriebe bis 19 Beschäftigte: 53 %; kleine und große mittelständische Betriebe bis 199 Beschäftigte: 34 %; Großbetriebe ab 200 Beschäftigten: 24 %[45]). Eine mögliche Erklärung besteht darin, dass größere Betriebe/Unternehmen bei jungen Menschen eine größere Attraktivität als Ausbildungsbetrieb genießen und ihnen darüber hinaus auch mehr Mittel für Rekrutierungsmaßnahmen zur Verfügung stehen. Wahrscheinlich ist, dass die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe sinkt, die wiederholt die Erfahrung machen, ihre angebotenen Ausbildungsstellen nicht besetzen zu können.

Im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016 haben BIBB und BA nach dem Stellenwert des Ausbildungsbetriebs im Rahmen des Berufswahlprozesses gefragt. Die Ergebnisse zeigen: Wenn der Betrieb gefällt, sind Jugendliche zu Kompromissen bei der Berufswahl bereit. Deutlich wurde, dass Betriebe für Jugendliche dann besonders attraktiv sind, wenn sie ein gutes Betriebsklima, einen sicheren Arbeitsplatz und gute Übernahmechancen bieten. Gute Anbindung mit öffentlichen Verkehrsmitteln und finanzielle Unterstützungen, z. B. durch Fahrtkostenzuschüsse, spielen ebenfalls eine Rolle. Nachrangig war für die Befragten, ob der Betrieb zu Beginn der Ausbildung materielle Anreize (z. B. ein Smartphone) bietet oder in den sozialen Netzwerken aktiv ist.[46]

2.1.3.6 Zusammenführung von Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt

Bereits seit einigen Jahren ist die aktuelle Ausbildungsmarktsituation durch zwei scheinbar widersprüchliche Entwicklungen gekennzeichnet. Auf der einen Seite haben Betriebe zunehmend Schwierigkeiten, ihre angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen. Auf der anderen Seite gibt es immer noch zu viele junge Menschen, denen der Einstieg in Ausbildung nicht unmittelbar gelingt. Bereits frühere Berufsbildungsberichte hatten die Schwierigkeit, das betriebliche Ausbildungsangebot und die Nachfrage der Jugendlichen zusammenzubringen, als zentrale Herausforderung am Ausbildungsmarkt bezeichnet.

Das BIBB unterscheidet je nach Ausprägung des Anteils an unbesetzten Berufsausbildungsstellen und an noch suchenden Bewerberinnen und Bewerbern drei Problemtypen auf dem Ausbildungsmarkt: Versorgungsprobleme, Besetzungsprobleme und die Kombination aus beiden. Es gibt Regionen/Berufe, in denen es junge Menschen schwieriger haben, eine Ausbildungsstelle zu finden, während es den Betrieben zumeist gelingt, ihre Plätze zu besetzen. Hier überwiegen Versorgungsprobleme. Auf der anderen Seite

42 Vergleiche WZB-Pressemitteilung vom 12. Dezember 2018 (wzb.eu/de/pressemitteilung/das-berufliche-uebergangssystem-ist-besser-als-sein-ruf) sowie die Dezemberausgabe der WZB Mitteilungen (bibliothek.wzb.eu/artikel/2018/f-21707.pdf).

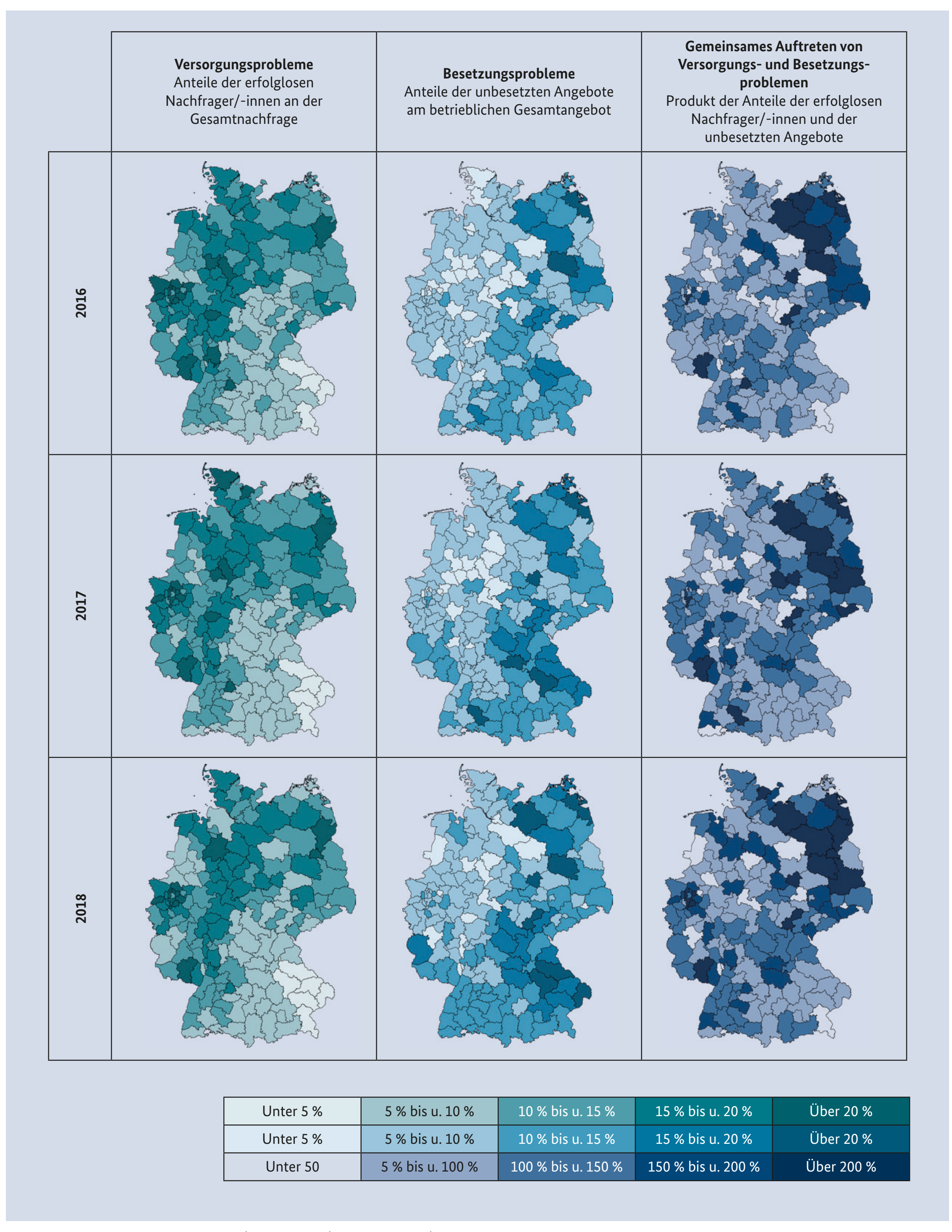
43 Auf die aktuellen Entwicklungen am Ausbildungsmarkt wird ausführlich in **Kapitel 2.2.1** eingegangen.

44 Für frühere Ergebnisse des BIBB-Qualifizierungspanels vergleiche Datenreport 2017, Kapitel A7.3.

45 Aufgrund der begrenzten Stichprobe des BIBB-Betriebspanels können hier nicht die gewohnten Betriebsgrößenklassen betrachtet werden.

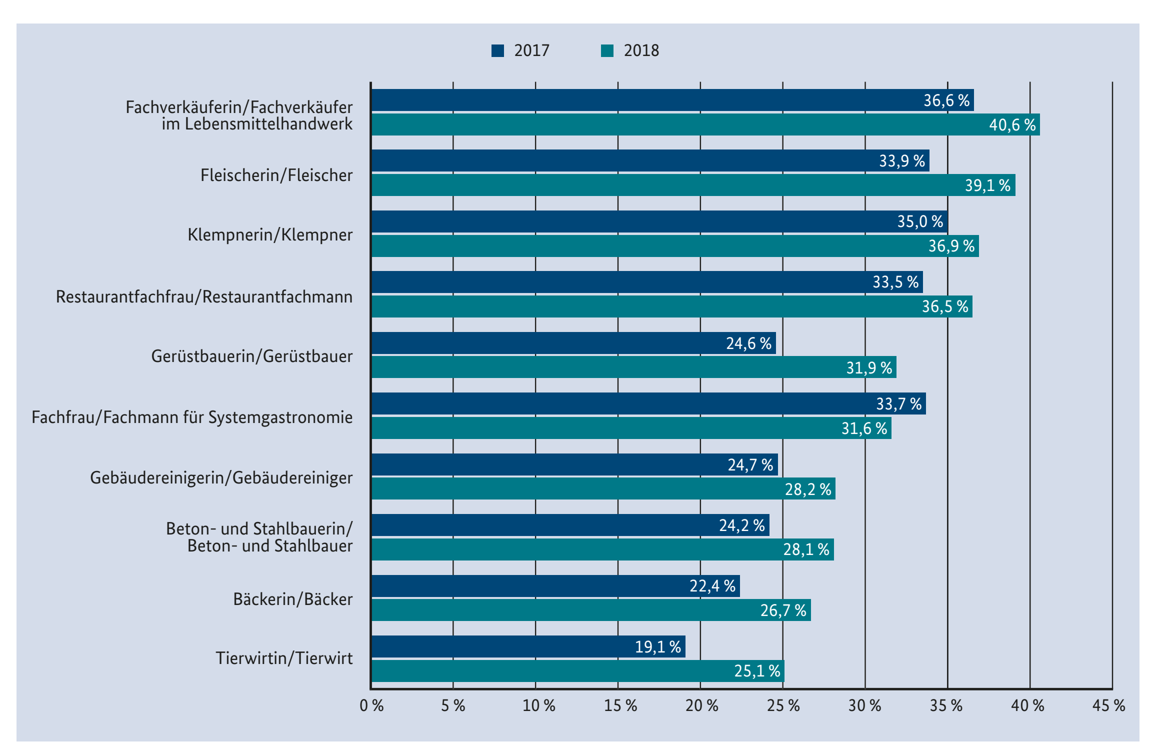
46 Vergleiche Datenreport 2017, Kapitel A8.1.3.

Schaubild 5: Regionale Unterschiede am Ausbildungsmarkt



Darstellung der Karte: © GeoBasis-DE/BKG <2017> (Daten verändert); Visualisierung der Arbeitsagenturbezirke: BIBB, AB 1.1.; Daten: BIBB, Erhebung zum 30. September, Statistik der BA

Schaubild 6: Berufe mit einem hohen Anteil an unbesetzten Ausbildungsplätzen am betrieblichen Gesamtangebot 2017 und 2018 (in %)



Berücksichtigt wurden Berufe mit bundesweit mindestens 400 betrieblichen Ausbildungsplatzangeboten 2018.

Quelle: BIBB, Erhebung zum 30. September, Statistik der BA

existieren aber auch Regionen/Berufe mit relativ vielen unbesetzten Berufsausbildungsstellen, wohingegen die Jugendlichen bei ihrer Suche meist erfolgreich sind. In diesem Fall stellen Besetzungsprobleme für Betriebe die zentrale Herausforderung dar. Versorgungs- und Besetzungsprobleme treten stets dann gemeinsam auf, wenn die Vorstellungen der Ausbildungsbedingungen von Betrieben und Jugendlichen voneinander bzw. von den realen Gegebenheiten abweichen (z. B. hinsichtlich angebotener und nachgefragter Berufe oder Regionen oder auch sonstiger Merkmale, bspw. wenn Jugendliche Großbetriebe bevorzugen, die Ausbildungsstelle aber in einem kleinen Betrieb angeboten wird).

Bildungspolitische Anknüpfungspunkte bestehen zum einen auf der betrieblichen Seite (z. B. adäquate Unterstützung bei der Besetzung von Ausbildungsstellen), zum anderen auf Seiten der Jugendlichen mit Ziel einer erfolgreichen Vermittlung in Ausbildung.

Nach den Daten der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September und der Ausbildungsmarktstatistik der BA ist der Anteil der unbesetzten Stellen am betrieblichen Gesamtangebot in den letzten Jahren gestiegen (2016: 8,0 %; 2017: 8,8 %; 2018: 10,0 %).[47] Der Anteil der noch eine Ausbildungsstelle suchenden Bewerberinnen und Bewerber ist zuletzt leicht gesunken (2016: 13,4 %; 2017: 13,3 %; 2018: 12,9 %). Absolut betrachtet waren zum Stichtag 30. September 2018 bundesweit noch 78.619 Bewerberinnen und Bewerber auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle (24.540 unversorgte und 54.079 Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative zum 30. September und weiterem Vermittlungswunsch in Ausbildung).[48]

47 Da hier definitionsgemäß nur solche unbesetzten Berufsausbildungsstellen in die Berechnung einfließen, die der BA auch gemeldet wurden, fallen die Anteile etwas geringer aus als in Betriebsbefragungen.

48 Vergleiche ausführlicher **Kapitel 2.2.1.**

Schaubild 7: Berufe mit einem hohen Anteil an erfolglosen Ausbildungsplatznachfragern 2017 und 2018 (in %)[49]

Beruf	2017	2018
Tierpflegerin/Tierpfleger	46,3 %	46,2 %
Gestalterin/Gestalter für visuelles Marketing	48,1%	45,1 %
Mediengestalterin/Mediengestalter Bild und Ton	46,6 %	43,6 %
Sport- und Fitnesskaufmannfrau/ Sport- und Fitnesskaufmann	31,9 %	32,1 %
Fotografin/Fotograf	28,7 %	31,0 %
Mediengestalterin/Mediengestalter Digital und Print	29,3 %	28,5 %
Informations- und Telekommunikations-system-Elektronikerin/Elektroniker	29,8 %	26,0 %
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	24,1 %	24,8 %
Kaufmannfrau/ Kaufmann für Tourismus und Freizeit	22,8 %	23,9 %
Chemielaborantin/Chemielaborant	25,4 %	23,4 %

Berücksichtigt wurden Berufe mit bundesweit mindestens 400 betrieblichen Ausbildungangeboten 2018.
Quelle: BIBB, Erhebung zum 30. September, Statistik der BA

Regionale Unterschiede
Schaubild 5 zeigt die zum Teil erheblichen regionalen Unterschiede und ihre Entwicklung seit 2016.

Unterschiede nach Berufen
Nicht nur regional, sondern auch zwischen einzelnen Berufen gibt es deutliche Unterschiede.

Auf Basis der Ergebnisse der BIBB-Erhebung zum 30. September und der Ausbildungsmarktstatistik der BA können diejenigen Berufe identifiziert werden, in denen der Anteil der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsstellen am betrieblichen Gesamtangebot besonders hoch ist (vergleiche **Schaubild 6**).

Gleichzeitig lassen sich Berufe identifizieren, bei denen der umgekehrte Fall gilt. **Schaubild 7** zeigt Berufe mit einem hohen Anteil von erfolglosen Ausbildungsplatznachfragerinnen und -nachfragern. Im Vergleich zu den Vorjahren handelt es sich überwiegend um dieselben Berufe, die besonders hohe Anteile unbesetzter Stellen bzw. erfolgloser Nachfragerinnen und Nachfrager aufwiesen.

Zu beachten ist, dass den in **Schaubild 6** und **Schaubild 7** dargestellten relativen Anteilen unterschiedlich hohe Absolutzahlen der unbesetzten Ausbildungsstellen bzw. der noch eine Ausbildung suchenden Bewerberinnen und Bewerber zugrunde liegen. So blieben z. B. im Beruf Tierwirtin/Tierwirt 117 (25,1 %) der 467 betrieblichen Angebote unbesetzt. Im Beruf Fachverkäuferin/Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk waren es 3.847 (40,6 %) der insgesamt 9.470 betrieblichen Angebote. Der Beruf verzeichnete damit 2018

49 Zu beachten ist, dass den in **Schaubild 6** und **Schaubild 7** dargestellten relativen Anteilen unterschiedlich hohe Absolutzahlen der unbesetzten Ausbildungsstellen bzw. der noch eine Ausbildung suchenden Bewerberinnen und Bewerber zugrunde liegen.

bundesweit auch die zweithöchste Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen.

Mit 4.698 wurden im Beruf Kauffrau/Kaufmann im Einzelhandel die meisten unbesetzten Stellen registriert (16,8 % der 28.043 betrieblichen Angebote). Für diesen Beruf waren aber mit 4.940 auch noch vergleichsweise viele Bewerberinnen und Bewerber auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle (17,2 % der Nachfrage in Höhe von 28.681), sodass auch innerhalb dieses Berufs Angebot und Nachfrage nicht zusammenfanden, der Beruf also unmittelbar selbst vom gemeinsamen Auftreten von Versorgungs- und Besetzungsproblemen betroffen ist. Eine höhere absolute Zahl noch suchender Bewerberinnen und Bewerber verzeichneten lediglich die Berufe Verkäuferin/Verkäufer (5.659 bzw. 19,8 % der Nachfrage in Höhe von 28.607) und Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement (6.094 bzw. 17,9 % der Nachfrage in Höhe von 34.007).

Bezogen auf die in **Schaubild 7** angeführten Berufe weist der Beruf Kauffrau/Kaufmann für Tourismus und Freizeit mit 129 die niedrigste Absolutzahl noch suchender Bewerberinnen und Bewerber auf (23,9 % der Nachfrage in Höhe von 539). Deutlich höher fällt der Wert im Beruf Mediengestalterin/Mediengestalter Digital und Print aus. Hier beträgt die absolute Zahl noch Suchender 1.252 (28,5 % der Nachfrage in Höhe von 4.394).

Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und schulische Vorbildung

Da die BA-Statistik jetzt auch den von den Betrieben erwarteten Schulabschluss ausweist, können die von den Betrieben erwarteten (Mindest-)Schulabschlüsse und die Schulabschlüsse der Bewerberinnen und Bewerber gegenübergestellt werden. Bezogen auf die gemeldeten unbesetzten Ausbildungsstellen zeigt sich, dass bei deutlich mehr als der Hälfte (34.501 bzw. 59,8 %) lediglich ein Hauptschulabschluss erwartet wurde. Für 5.396 Ausbildungsstellen (9,4 %) wurde eine Fachhochschulreife oder das Abitur verlangt. Die meisten (29.176 bzw. 37,1 %) der zum Stichtag 30. September noch eine Ausbildungsstelle suchenden Bewerberinnen und Bewerber verfügten über einen mittleren Schulabschluss. Weitere 21.628 (27,5 %) hatten eine Studienberechtigung. Nur 22.412 (28,5 %) der noch suchenden Bewerberinnen und Bewerber besaßen einen Hauptschulabschluss. Die schulischen Vorbildungen auf Bewerberseite übertreffen die Mindesterwartungen der Betriebe hinsichtlich der schulischen Vorbildung demnach deutlich.

Auf betrieblicher Seite dürfte es mehrheitlich kaum Vorbehalte gegenüber höheren Schulabschlüssen der Bewerberinnen und Bewerber geben. Auf Bewerberseite ist jedoch damit zu rechnen, dass sich mit steigenden Schulabschlüssen auch die Ansprüche an Ausbildungsberuf und -betrieb erhöhen. In **Kapitel 2.1.3.2** wurde bereits darauf hingewiesen, dass es für junge Menschen bei der Berufswahl wichtig ist, mit dem Beruf nicht „ungebildet“ zu wirken. Dies geht zu Lasten von Berufen mit hohen Hauptschüleranteilen. Eine aktuelle Sonderauswertung des BIBB für den Berufsbildungsbericht 2019 zeigt, dass der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen mit steigendem Hauptschüleranteil im Beruf größer ausfällt. Dies ist auf eine deutlich geringere Nachfrage nach diesen Berufen zurückzuführen. Auf 100 Ausbildungsangebote kamen in Berufen mit einem Hauptschüleranteil von unter 10 % durchschnittlich 112 Nachfragende. Bei Berufen mit einem Hauptschüleranteil von 60 % und mehr waren es lediglich durchschnittlich 91 Nachfragende (vergleiche **Schaubild 8**).

Um entsprechende Besetzungsprobleme aufgrund der Qualifikationsanforderungen und eines damit resultierenden bestimmten „Images“ eines Berufs zu verringern, kommt es für die betroffenen Berufe und Betriebe verstärkt darauf an, auch für Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerber mit höheren Schulabschlüssen attraktiv zu sein.[50]

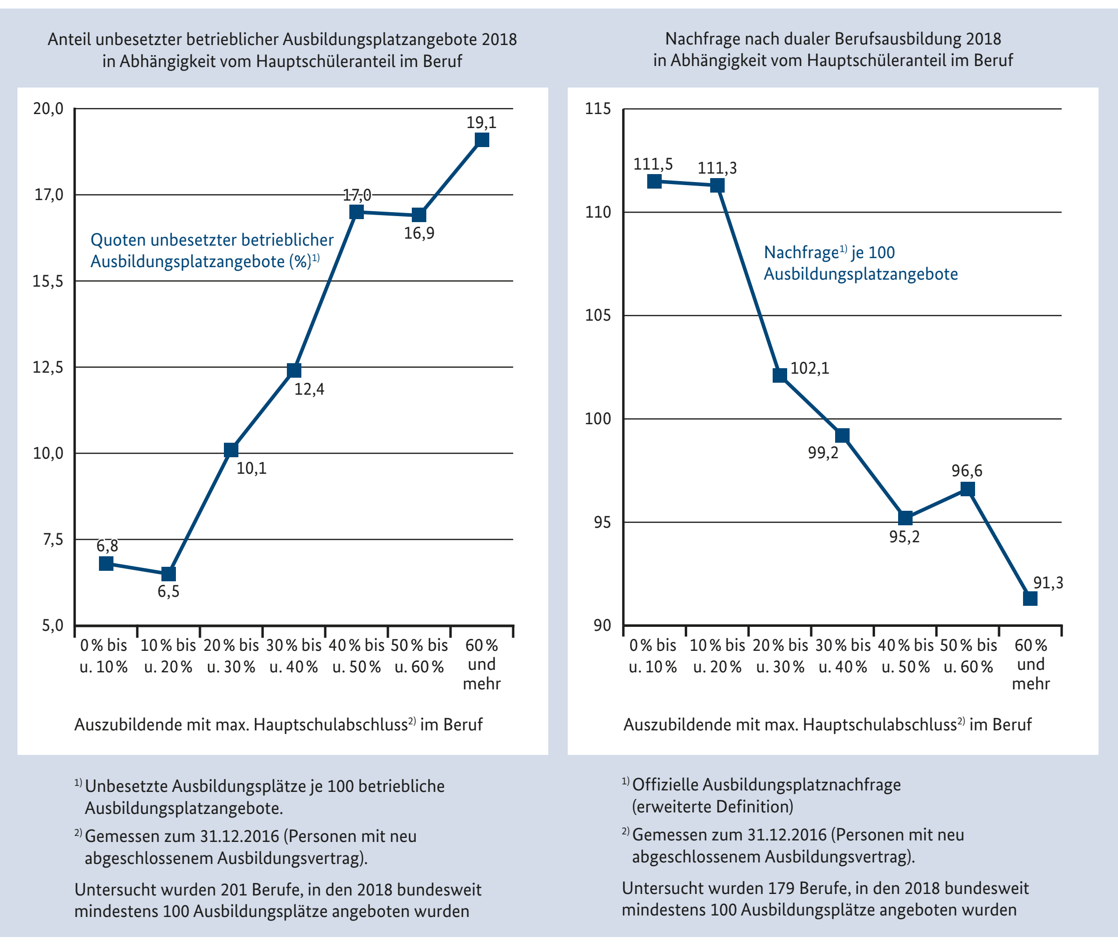
2.1.3.7 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung

Der in den letzten Jahren verzeichnete Bestandsverlust an Ausbildungsbetrieben hat sich 2017 nicht weiter fortgesetzt.[51] Erstmals seit 2009 bildeten mit 427.227 Betrieben bundesweit wieder etwas mehr Betriebe aus (+852 bzw. +0,2 % zu 2016, vergleiche **Schaubild 9**). Der Gesamtbestand an Betrieben erhöhte

50 Vergleiche Granato, Mona; Milde, Bettina; Ulrich, Joachim Gerd (2018): Passungsprobleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt – eine vertiefende Analyse für Nordrhein-Westfalen (FGW-Studie Vorbeugende Sozialpolitik 08). Düsseldorf: Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung (FGW) (fgw-nrw.de/fileadmin/user_upload/FGW-Studie-VSP-08-Ulrich-A1-komplett-web.pdf).

51 Im Gegensatz zu vielen Angaben im Bericht liegen Zahlen zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nur bis 2017 vor.

Schaubild 8: Anteil unbesetzter Ausbildungsangebote und Nachfrage nach Ausbildung in Abhängigkeit von dem Hauptschüleranteil im Beruf



Quelle: BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge; Ausbildungsmarktstatistik der BA, Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts; „Datenbank Auszubildende" des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember); Berechnungen des BIBB-Arbeitsbereichs 1.1

sich gegenüber dem Vorjahr um 10.391 (+0,5 %) auf 2,16 Mio. Die Ausbildungsbetriebsquote stabilisierte sich bei 19,8 % (2016: 19,8 %).[52] Zu diesem Ergebnis kommen die Auswertungen des BIBB anhand der Daten der Beschäftigungsstatistik der BA.

Der Anstieg der Zahl der Ausbildungsbetriebe ist auf Ostdeutschland zurückzuführen. Mit 60.339 Ausbildungsbetrieben bildeten im Jahr 2017 hier 953 (+1,6 %) mehr Betriebe aus als im Vorjahr. In Westdeutschland stagnierte die Zahl der Ausbildungsbetriebe auf Vorjahresniveau (−102 bzw. −0,0 % auf 366.860). Weiterhin ist die Ausbildungsbetriebsquote in Westdeutschland (2016: 21,4 %; 2017: 21,3 %) aber deutlich höher als in Ostdeutschland (2016: 13,6 %; 2017: 13,8 %).

Wie schon in den Vorjahren gibt es deutliche Unterschiede nach Betriebsgrößenklassen. Verluste bei den Ausbildungsbetrieben gibt es auch 2017 im kleinstbetrieblichen Bereich (1 bis 9 Beschäftigte). Die Zahl der ausbildenden Kleinstbetriebe sank um 3.632 (−1,9 %) auf 192.157. Diese Entwicklung korrespondiert mit den bereits beschriebenen zunehmenden Stellenbesetzungsschwierigkeiten von Kleinstbetrieben.

52 2009: 23,3 %; 2010: 22,4 %; 2011: 21,7 %; 2012: 21,2 %; 2013: 20,7 %; 2014: 20,3 %; 2015: 20,0 %; 2016: 19,8 %.

Schaubild 9: Ausbildende und nicht ausbildende Betriebe in Deutschland

	Ausbildungsbetriebe	Nichtausbildungsbetriebe
2009	481.135	1.582.573
2010	464.448	1.607.784
2011	453.554	1.639.741
2012	446.797	1.660.141
2013	437.721	1.673.245
2014	431.121	1.691.681
2015	427.496	1.712.210
2016	426.375	1.724.641
2017	427.227	1.734.180

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, Stichtag 31. Dezember

Definitionsgemäß weist die Ausbildungsbetriebsquote den Anteil der Betriebe mit Auszubildenden an allen Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus. Es werden also nur solche Betriebe als Ausbildungsbetriebe gezählt, denen es auch gelungen ist, ihre angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen.

Alle anderen Betriebsgrößenklassen verzeichneten Zuwächse des Bestands an Ausbildungsbetrieben. Bei den Kleinbetrieben (10 bis 49 Beschäftigte) lag die Zahl der Ausbildungsbetriebe mit 161.952 um 2.941 (+1,8 %) über dem Vorjahresniveau. Die Zahl der Ausbildungsbetriebe bei den mittleren Betrieben (50 bis 249 Beschäftigte) nahm um 1.255 (+2,1 %) auf 59.880 zu. Bei den Großbetrieben (250 und mehr Beschäftigte) bildeten mit 13.238 Betrieben 288 Betriebe (+2,2 %) mehr aus als 2016.

Da bei Kleinbetrieben, mittleren Betrieben und Großbetrieben die Gesamtzahl der Betriebe stärker gestiegen ist als die Zahl der Ausbildungsbetriebe, konnten keine Anstiege der Ausbildungsbetriebsquoten verzeichnet werden. Nach Betriebsgrößenklassen ergeben sich folgende Ausbildungsbetriebsquoten für 2017: Kleinstbetriebe 11,5 % (2016: 11,7 %), Kleinbetriebe 42,7 % (2016: 42,9 %), mittlere Betriebe 65,7 % (2016: 65,9 %) und Großbetriebe 80,7 % (2016: 81,0 %).

Nach Wirtschaftszweigen lässt sich für den primären Sektor ein weiterhin negativer Trend, für das verarbeitende und das Baugewerbe eine relative Konstanz, im Verkehrs-, Handels- und im Beherbergungsgewerbe eine leicht rückläufige Entwicklung, bei den unternehmens- und wirtschaftsnahen Dienstleistungen ein stärkerer Rückgang und bei den personenbezogenen Dienstleistungen ein eher positiver Trend feststellen.[53]

53 Detaillierte Analysen zur Entwicklung der Ausbildungsbetriebsquote und der Ausbildungsquote sind dem Datenreport 2019, Kapitel A7.1 zu entnehmen.

Zu beachten ist, dass nicht jeder Betrieb ausbildungsberechtigt ist. Nach den Daten des IAB-Betriebspanels 2017 war mehr als die Hälfte (54 %) der Betriebe ausbildungsberechtigt (davon 51 % allein und 3 % im Verbund).[54] Der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe steigt mit zunehmender Betriebsgröße. Während bei den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten weniger als die Hälfte (44 %, davon 41 % allein und 3 % im Verbund) ausbildungsberechtigt ist, trifft dies bei den Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten auf nahezu alle zu. Bei einer ausschließlichen Betrachtung von Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten ist festzustellen, dass 2017 75 % dieser Betriebe allein oder im Verbund ausbildungsberechtigt waren.

Betrachtet man nur die ausbildungsberechtigten Betriebe, so liegt die Quote ausbildungsaktiver Betriebe deutlich höher. Nach IAB-Angaben beteiligten sich 2017 54 % der ausbildungsberechtigten Betriebe an der Ausbildung (2016: 52 %). Mit zunehmender Beschäftigtenzahl steigt die Ausbildungsaktivität. 2017 bildeten 40 % der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe aus (2016: 38 %), bei den Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten waren es 96 % (2016: 95 %).[55] Nicht alle ausbildenden Betriebe bilden kontinuierlich aus. Das gilt insbesondere für Kleinstbetriebe. Die Orientierung am betrieblichen Fachkräftebedarf kann hier einen Grund darstellen, nicht jedes Jahr auszubilden. Gleichwohl besteht angesichts des weiteren Rückgangs der Zahl der ausbildenden Kleinstbetriebe im Zeitvergleich und der besonderen Stellenbesetzungsschwierigkeiten dieser Betriebe bildungspolitischer Handlungsbedarf.

2.1.3.8 Vertragslösungen

Nach den Ergebnissen der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder wurden im Jahr 2017 bundesweit 145.998 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Damit betrug die Vertragslösungsquote 25,7 %.[56] Sie lag somit erneut leicht über dem üblichen Schwankungsbereich seit Anfang der 1990er Jahre (20 % bis 25 %). Im Vergleich zum Vorjahr ist die Quote nahezu unverändert.[57] Zuletzt hatte sich die Vertragslösungsquote wie folgt entwickelt: 2010: 23,0 %; 2011: 24,4 %; 2012: 24,4 %; 2013: 25,0 %; 2014: 24,6 %; 2015: 24,9 %; 2016: 25,8 %.

Analysen des BIBB zeigen einen Zusammenhang zwischen der Entwicklung der Lösungsquote und der Ausbildungsmarktlage. In Jahren mit einer höheren Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) am Ausbildungsmarkt liegt die Lösungsquote tendenziell näher bei 25 % und in Jahren mit einer aus Sicht der Auszubildenden ungünstigeren ANR näher bei 20 %. Eine Ursache hierfür könnte darin bestehen, dass junge Menschen bei einem größeren Angebot an Ausbildungsstellen eher den Ausbildungsvertrag lösen und in ein anderes Ausbildungsverhältnis wechseln.[58]

Die Berufsbildungsstatistik liefert Daten zum Ausmaß der Vertragslösungen. Sie erhebt weder die Gründe noch den Verbleib der jungen Menschen. Verschiedene Studien, die Auszubildende und Ausbildungsbetriebe nach den Ursachen von vorzeitigen Vertragslösungen befragen, nennen folgende Gründe: Konflikte mit Ausbilderinnen/Ausbildern und Vorgesetzten, eine mangelnde Ausbildungsqualität, ungünstige Arbeitsbedingungen, aber auch persönliche

54 Das Merkmal Ausbildungsberechtigung wird hier als Selbstauskunft der Betriebe erhoben.

55 Vergleiche Dummert, Sandra (2018): Aktuelle Daten und Indikatoren: Betriebliche Ausbildungsbeteiligung 2006 bis 2017 – Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg (doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Ausbildungsbeteiligung_2006-2017.pdf).

56 Die Lösungsquote gibt den Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an allen Neuabschlüssen an. Da zum aktuellen Berichtsjahr nicht bekannt ist, wie viele der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag künftig ihren Vertrag vorzeitig lösen werden, wird bei der Berechnung der Vertragslösungsquote ein sogenanntes „Schichtenmodell" herangezogen, das die Lösungsquote der aktuellen Ausbildungskohorte näherungsweise ermittelt. Mit der Umstellung der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder auf eine Einzeldatenerhebung (vergleiche Berufsbildungsbericht 2010, S. 31) lässt sich die Vertragslösungsquote genauer berechnen. Hintergrund ist, dass jetzt bei zentralen ausbildungsrelevanten Ereignissen auch Monat und Jahr des Ereignisses erfasst werden. Die Vertragslösungen können also nach dem Jahr des Vertragsbeginns differenziert und auf die Zahl der Neuverträge mit entsprechendem Beginndatum prozentuiert werden (vergleiche www2.bibb.de/bibbtools/dokumente/pdf/a21_dazubi_daten.pdf). Neu ist auch, dass Kohortendatensätze gebildet werden können, die Analysen des Ausbildungsverlaufs bis zum Ende des Ausbildungsvertrags ermöglichen. Auf Basis der Kohortendatensätze kann der Anteil vorzeitig gelöster Verträge ex post ermittelt werden, ohne auf die relativ komplexe Berechnungsformel des Schichtenmodells zurückgreifen zu müssen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Berechnungsformel der Lösungsquote des BIBB nach dem Schichtenmodell einen sehr guten Näherungswert liefert.

57 Im Berichtsjahr 2016 lag die Vertragslösungsquote erstmals seit Anfang der 1990er Jahre leicht oberhalb des üblichen Schwankungsbereichs. Der Anstieg der Lösungsquote 2016 zeigte sich für Ost- und Westdeutschland, für alle mit der Berufsbildungsstatistik differenzierten Gruppen von Auszubildenden (Frauen/Männer, Deutsche/Ausländer, alle Schulabschlüsse), für alle Zuständigkeitsbereiche und für eine Vielzahl von Ausbildungsberufen (vergleiche Datenreport 2018, Kapitel A5.6).

58 Vergleiche Datenreport 2014, Kapitel A4.7.

und gesundheitliche Gründe sowie falsche Berufsvorstellungen. Betriebe führen überwiegend mangelnde Ausbildungsleistungen der Auszubildenden wie auch deren mangelnde Motivation oder Integration in das Betriebsgeschehen sowie falsche Berufsvorstellungen als Gründe an. Ebenso kann die Vertragslösung durch Berufswechsel der Auszubildenden, Wechsel von einer außerbetrieblichen in eine betriebliche Ausbildung oder auch Insolvenz und Schließung des Betriebs begründet sein. Sie sind also keineswegs alle mit einem Ausbildungsabbruch gleichzusetzen.[59]

Die Vertragslösungsquoten variierten im Jahr 2017 deutlich zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen. Betrachtet man die 20 Berufe mit den jeweils höchsten und niedrigsten Lösungsquoten, so schwanken die Lösungsquoten zwischen 4,1 % und 51,6 %.[60] Im Vergleich zum Vorjahr zeigen sich wenige Veränderungen.

Die höchste Vertragslösungsquote wies 2017 der Beruf Restaurantfachfrau/-fachmann auf (51,6 %). Auch weitere Berufe des Hotel- und Gastgewerbes sind unter den Berufen mit sehr hohen Lösungsquoten: Köchin/Koch (48,2 %), Fachfrau/Fachmann für Systemgastronomie (44,0 %) sowie Fachkraft im Gastgewerbe (42,6 %). Quoten von über 45 % verzeichneten außerdem die Berufe Bodenlegerin/Bodenleger (48,9 %), Gerüstbauerin/ Gerüstbauer (48,8 %), Kosmetikerin/Kosmetiker (48,3 %), Friseurin/Friseur (48,2 %), Berufskraftfahrerin/Berufskraftfahrer (47,7 %), Gebäudereinigerin/Gebäudereiniger (47,4 %) und Fachkraft für Schutz und Sicherheit (46,9 %).

Am niedrigsten war die Vertragslösungsquote im Jahr 2017 in dem Beruf Verwaltungsfachangestellte/Verwaltungsfachangestellter (4,1 %). Ebenfalls sehr niedrige Vertragslösungsquoten von unter 8 % wiesen folgende Berufe auf: Fachangestellte/Fachangestellter für Medien und Informationsdienste (4,7 %), Forstwirtin/Forstwirt (6,1 %), Elektronikerin/Elektroniker für Automatisierungstechnik (6,5 %), Fachangestellte/Fachangestellter für Arbeitsmarktdienstleistungen (6,9 %), Sozialversicherungsfachangestellte/Sozialversicherungsfachangestellter (6,9 %), Chemikantin/Chemikant (7,0 %), Straßenwärterin/Straßenwärter (7,8 %), Justizfachangestellte/Justizfachangestellter (7,9 %) und Bankkauffrau/-mann (7,9 %).

Die Vertragslösungsquote fiel umso höher aus, je niedriger der allgemeinbildende Schulabschluss der Auszubildenden war (ohne Hauptschulabschluss: 38,1 %, mit Hauptschulabschluss: 37,9 %, mit Realschulabschluss: 23,6 %, mit Studienberechtigung: 15,2 %).

Unterschiede zeigten sich auch bei Auszubildenden mit deutscher und mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Von den Ausbildungsverträgen der ausländischen Auszubildenden wurden im Durchschnitt 34,0 % vorzeitig gelöst, von den Verträgen der Auszubildenden mit deutscher Staatsangehörigkeit nur 24,9 %. Teilweise können die Unterschiede in den Lösungsquoten aber auch auf Unterschiede hinsichtlich des höchsten allgemeinbildenden Schulabschlusses zurückgeführt werden.

Insgesamt sollte hier vorsichtig interpretiert werden, da die Zusammenhänge komplex sind. Zum Beispiel können Vertragslösungen bei einer Personengruppe höher ausfallen, weil diese stärker in Ausbildungsberufen, Betrieben oder Regionen mit hohen Lösungsquoten zu finden sind. Zum anderen können die Lösungsquoten in Berufen höher ausfallen, weil Personen mit höherer Lösungswahrscheinlichkeit dort stärker vertreten sind.

Die Vertragslösungsquote der mit Frauen abgeschlossenen Ausbildungsverträge (26,0 %) liegt geringfügig über der der mit Männern abgeschlossenen Ausbildungsverträge (25,6 %).[61]

Vertragslösungen sind für beide Seiten (Betriebe und Jugendliche) mit Unsicherheiten, einem Verlust von Zeit, Energie und anderen Ressourcen verbunden. Im ungünstigsten Fall können sie zu einem Ausstieg aus der Ausbildungsbeteiligung sowohl der Jugendlichen als auch der Betriebe führen. Positiv ist eine Vertragslösung dann, wenn sie von einer geförderten in eine reguläre Ausbildung führt oder einen Übergang in den Wunschbetrieb mit sich bringt.

---

59 Vergleiche Datenreport 2017, Kapitel A5.6. Zu beachten ist, dass im Vergleich die Studienabbrecherquote an Hochschulen, die den Anteil der Studienanfängerinnen und Studienanfänger angibt, die überhaupt kein Studium abschließen, nach Berechnungen des DZHW für Bachelorstudiengänge für den Absolventenjahrgang 2014 29 % beträgt.

60 In die Berechnungen einbezogen wurden staatlich anerkannte Berufe im dualen System mit mindestens 300 begonnenen Ausbildungsverträgen.

61 Für weitergehende Analysen vergleiche Datenreport 2019, Kapitel A5.6.

2.1.3.9 Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss

Im Jahr 2017[62] verfügten nach den Daten des Mikrozensus 14,2 % (hochgerechnet 2,12 Millionen) der jungen Menschen zwischen 20 und 34 Jahren in Deutschland über keinen Berufsabschluss[63] und somit über schlechtere Voraussetzungen für eine dauerhafte qualifizierte Beteiligung am Erwerbsleben.[64] Dies ist mit erheblichen negativen Konsequenzen für die Betroffenen und die Gesellschaft insgesamt verbunden. So tragen Personen ohne Berufsabschluss u. a. ein höheres Risiko der Arbeitslosigkeit, insbesondere der Langzeitarbeitslosigkeit, und verdienen im Vergleich zu Beschäftigten mit Berufsabschluss im Durchschnitt deutlich weniger. Auch werden vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung alle jungen Menschen als Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt gebraucht.

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich sowohl die Ungelerntenquote als auch die absolute Zahl der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss im Alter von 20 bis 34 Jahren leicht erhöht[65] (vergleiche **Tabelle 3**).[66]

62 Eine veränderte Erhebungsmethode des Mikrozensus führt dazu, dass die Ergebnisse ab 2017 nur noch auf Basis der Bevölkerung in Privathaushalten ausgewiesen werden kann. Aufgrund einer Umstellung des Fragebogens werden bestimmte Merkmale – wie auch das Qualifikationsniveau – nur noch bei der Bevölkerung in Privathaushalten und nicht mehr wie bisher auch bei Personen in Gemeinschaftsunterkünften erhoben. Die Ergebnisse für die Vorjahre wurden daher angepasst und unterscheiden sich von den Ergebnissen in früheren Berufsbildungsberichten. Die Unterschiede sind nach Berechnungen des BIBB jedoch eher als gering einzuschätzen. So lag z. B. die Ungelerntenquote der 20- bis 34-Jährigen auf Grundlage der Personen in Privathaushalten 2016 bei 14,0 %, während die Quote, die auch Personen in Gemeinschaftsunterkünften einschließt, bei 14,3 % lag (vergleiche ausführlich Datenreport 2019, Kapitel A11.3).

63 Personen, die ihre berufliche Ausbildung noch nicht beendet haben (Schülerinnen und Schüler, Auszubildende und Studierende) und Freiwilligendienstleistende werden nicht zu den Personen ohne Berufsabschluss gezählt.

64 Diese Gruppe ist sehr heterogen. So finden sich zwar überwiegend gering qualifizierte Personen mit entsprechenden Problemen am Arbeitsmarkt in dieser Gruppe, aber auch Personen, die z. B. eine Ausbildung/ein Studium nicht abgeschlossen haben. Diese sind zwar formal gering oder unqualifiziert, haben aber weniger Probleme bei der Arbeitsmarktintegration, da sie bereits Qualifikationen erworben haben und oft erst dann eine Ausbildung oder ein Studium abbrechen, wenn sie eine Perspektive am Arbeitsmarkt gefunden haben.

65 Die Quote stieg jedoch lediglich um 0,2 %. Da das 95 %-Konfidenzintervall der Ungelerntenquote der 20- bis 34-Jährigen bei etwa ±0,2 liegt, ist der Anstieg nach Berechnungen des BIBB daher als statistisch nicht signifikant zu werten (vergleiche Datenreport 2019, Kapitel A11.1).

66 Ein Zusammenhang zwischen dem deutlichen Anstieg der Ungelerntenquote seit 2016 und der erhöhten Zuwanderung Geflüchteter ist wahrscheinlich, kann jedoch nur mit Vorsicht auf Basis des Mikrozensus diskutiert werden (vergleiche ausführlich Datenreport 2018, Kapitel A11.1 bis A11.3).

Differenziert nach Altersgruppen ergibt sich folgendes Bild: Die Ungelerntenquote fiel bei jüngeren Erwachsenen im Alter von 20 bis 24 Jahren mit 13,5 % niedriger aus als bei den 25- bis 34-Jährigen (14,5 %). Der Grund hierfür ist, dass sich jüngere Personen noch häufiger in Bildung befinden.

Bei den jungen Frauen zwischen 20 und 34 Jahren lag die Ungelerntenquote mit 13,3 % unter der Ungelerntenquote junger Männer (15,1 %).

Die Ungelerntenquote variiert stark in Abhängigkeit vom erreichten Schulabschluss. Personen ohne Schulabschluss sind besonders gefährdet, keinen Berufsabschluss zu erzielen. Die Ungelerntenquote der 20- bis 34-Jährigen lag 2017 in dieser Gruppe bei 68,8 %. Mit steigendem Schulabschluss sinkt die Ungelerntenquote (Hauptschulabschluss: 32,3 %, Realschulabschluss: 10,3 %, Studienberechtigung: 5,5 %).

Aussagen zu Personen, die über keinen Berufsabschluss verfügen, sind auch auf Basis der Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) möglich.[67] So zeigen Auswertungen des BIBB u. a., dass eine Nach- und Weiterqualifizierung von den Personen ohne Berufsabschluss als durchaus sinnvoll erachtet wird. Vom Erwerb eines Abschlusses versprachen sie sich vor allem ein höheres Einkommen, eine höhere Arbeitsplatzsicherheit und bessere Chancen am Arbeitsmarkt. Trotz der erwarteten positiven Effekte ist der Anteil derjenigen, die eine (weitere) Qualifizierung planten, bei den Personen ohne Berufsabschluss geringer als bei den Personen mit Berufsabschluss. Zu hohe Kosten und mangelndes Wissen über Kursangebote sind die am häufigsten genannten Hinderungsgründe. Aber auch die eigenen Erfolgsaussichten wurden von nur etwa der Hälfte der Personen ohne Berufsabschluss als gut eingeschätzt.[68]

67 Im Rahmen des NEPS werden u. a. ca. 14.000 Personen der Geburtskohorten 1944 bis 1986 auf ihrem Bildungs-, Erwerbs- und Lebensweg begleitet. In der vierten Erhebungswelle, die von Herbst 2011 bis Frühjahr 2012 stattfand, wurden 3.172 Personen zwischen 25 und 35 Jahren befragt, von denen 369 (11,6 %) der Gruppe zuzuordnen sind, die (noch) keinen beruflichen Abschluss erworben haben und sich zu diesem Zeitpunkt auch nicht in einer vollqualifizierenden schulischen, beruflichen oder hochschulischen Ausbildung befanden. Weitere 136 Personen befanden sich zum Befragungszeitpunkt noch in Ausbildung. Die Vergleichsgruppe bilden somit die verbleibenden 2.667 Personen, die zum Befragungszeitpunkt bereits einen formal qualifizierenden Berufsabschluss erworben haben.

68 Vergleiche ausführlich Datenreport 2018, Kapitel A11.4.

Tabelle 4: Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss 2014 bis 2017

Jahr	20- bis 24-Jährige		25- bis 34-Jährige		20- bis 34-Jährige		20- bis 29-Jährige	
	Ungelernten-quote (in %)	absolut (in Millionen, hochgerechnet)	Ungelernten-quote (in %)	absolut (in Millionen, hochgerechnet)	Ungelernten-quote (in %)	absolut (in Millionen, hochgerechnet)	Ungelernten-quote (in %)	absolut (in Millionen, hochgerechnet)
2014	11,9	0,53	13,6	1,35	13,0	1,88	12,5	1,18
2015	12,1	0,52	13,6	1,38	13,2	1,90	12,6	1,19
2016	13,3	0,58	14,3	1,50	14,0	2,08	13,6	1,32
2017	13,5	0,59	14,5	1,53	14,2	2,12	13,9	1,35

Die Ergebnisse basieren auf der Bevölkerung in Privathaushalten und den Daten des Zensus 2011.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter, Mikrozensus 2014 bis 2017, Berechnungen des BIBB

2.1.3.10 Inklusion und Integration durch und in der beruflichen Bildung

Berufsausbildung von Menschen mit Behinderungen

Im BBiG (§ 64) und in der HwO (§ 42k) ist vorgesehen, dass Menschen mit Behinderungen in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden sollen. Die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen sind dabei zu berücksichtigen. Menschen mit Behinderungen sollen demnach grundsätzlich vor allem in Betrieben bzw. so betriebsnah wie möglich ausgebildet werden. Hierfür sind zugängliche und durchlässige Angebote erforderlich. Für Menschen mit Behinderungen, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt, sollen die zuständigen Stellen (nach § 66 BBiG/§ 42m HwO) auf Antrag des behinderten Menschen oder seines gesetzlichen Vertreterin bzw. Vertreters aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe besondere Ausbildungsregelungen, sogenannte Fachpraktiker-Ausbildungen, entwickeln. Um Transparenz und Einheitlichkeit zu sichern, sieht das Gesetz vor, dass solche Regelungen nach den Empfehlungen des Hauptausschusses des BIBB bundeseinheitlich zu gestalten sind.

Im Jahr 2018 wurden auf Basis § 66 BBiG bzw. § 42m HwO bundesweit 7.668 (2017: 7.913) neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Damit sind jedoch nicht alle Ausbildungsverträge von Menschen mit Behinderungen erfasst, die sich für eine Ausbildung im dualen System nach BBiG/HwO entschieden haben. Denn: Menschen mit Behinderungen schließen auch Verträge in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen jenseits der Fachpraktiker-Ausbildungen ab. Da die Statistiken (hier: BIBB-Erhebung zum 30. September, Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder zum 31. Dezember) kein personenbezogenes Merkmal zu einer vorliegenden Behinderung erfassen, bleibt diese Personengruppe unerwähnt.[69]

Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in die berufliche Bildung

Dieser Abschnitt geht zunächst auf Menschen mit Migrationshintergrund in der beruflichen Bildung ein.[70] Aufgrund der aktuellen bildungspolitischen Bedeutung ist der Integration von Geflüchteten ein gesonderter Abschnitt gewidmet.

23,6 % der in Deutschland lebenden Menschen besitzen nach Berechnungen auf der Grundlage des Mikrozensus[71] 2017 einen Migrationshintergrund.[72]

69 Vergleiche Gericke, Naomi; Flemming, Simone (2013): Menschen mit Behinderungen im Spiegel der Berufsbildungsstatistik. Grenzen und Möglichkeiten. Bonn (bibb.de/dokumente/pdf/ab21_dazubi_Kurzpapier_Menschen_mit_Behinderung_in_der_Berufsbildungsstatistik_201306.pdf) sowie Datenreport 2016, Kapitel A4.1.4.

70 Sowohl die Schulstatistik als auch die Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder erfassen nicht den Migrationshintergrund, sondern die Staatsangehörigkeit. Insofern werden in diesen Statistiken nur Teilgruppen der jungen Menschen mit Migrationshintergrund ausgewiesen. Ebenso wird nicht der Status „Flüchtling“ erfasst. Hilfsweise kann hier auf Personen mit einer Staatsangehörigkeit aus relevanten nicht europäischen Asylzugangsländern zurückgegriffen werden. Das sind Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien.

71 Aufgrund einer Umstellung der Erhebungsmethode sind die Ergebnisse ab 2017 nur noch auf Basis der Bevölkerung in Privathaushalten verfügbar (vergleiche StBA 2018, Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2017). Die Ergebnisse für die Vorjahre wurden daher angepasst und weichen von den Ergebnissen in vorherigen Berufsbildungsberichten ab. Die Unterschiede fallen jedoch eher gering aus.

72 Betrachtet wird im Folgenden der Migrationshintergrund im engeren Sinne, da nur hierfür jährliche Daten seit 2005 vorliegen und so der Vergleich im Zeitverlauf möglich ist. Menschen mit Migrationshintergrund im engeren Sinne sind alle zugewanderten Personen und

Damit ist der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund kontinuierlich angestiegen (2011: 18,6 %; 2012: 19,2 %; 2013: 19,9 %; 2014: 20,4 %; 2015: 21,2 %; 2016: 22,6 %).[73] Bei jüngeren Personen im Alter von 15 bis 19 Jahren liegt der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund bei 30,8 % (2011: 25,8 %; 2012: 26,3 %; 2013: 27,2 %; 2014: 27,7 %; 2015: 28,5 %; 2016: 30,1 %).

Knapp ein Drittel der Personen mit Migrationshintergrund ist in Deutschland geboren, die übrigen sind zugewandert. Mehr als die Hälfte der Menschen mit Migrationshintergrund besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit. Insgesamt haben 11,5 % der Bevölkerung in Deutschland eine ausländische Staatsangehörigkeit. In der Altersgruppe der 15- bis unter 20-Jährigen liegt der Anteil bei 10,5 %.

Junge Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit verlassen mehr als doppelt so häufig die allgemeinbildende Schule ohne Abschluss als junge Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit.[74] Die Schulabschlüsse ausländischer Jugendlicher sind insgesamt niedriger als die der deutschen Jugendlichen.[75]

2017 lag die Ausbildungsanfängerquote junger Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit mit 34,2 % deutlich unter der junger Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit (55,7 %).[76] Bei ausländischen jungen Männern betrug die Ausbildungsanfängerquote 39,3 % (junge Männer mit deutscher Staatsangehörigkeit: 67,1 %). Für ausländische junge Frauen lag die Ausbildungsanfängerquote bei 26,9 % (junge Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit: 43,6 %).

Nachdem die Ausbildungsanfängerquote der jungen Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit im Zeitraum von 2011 bis 2015 einen stetigen Rückgang verzeichnete, stieg sie im Jahr 2016 erstmals wieder leicht an (+1,6 %).[77] 2017 nahm die Quote im Vorjahresvergleich noch einmal spürbar zu (+6,6 %). Der Anstieg ist vor allem bei den ausländischen jungen Männern zu beobachten (+10,6 % im Jahr 2017 bzw. +2,9 % im Jahr 2016). Dies deutet darauf hin, dass insbesondere Geflüchtete nun stärker in die duale Berufsausbildung eingemündet sind. Analysen zur Staatsangehörigkeit der Auszubildenden zeigen, dass ein Anstieg der Zahl ausländischer Auszubildender im Jahr 2017 insbesondere bei denjenigen mit einer Staatsangehörigkeit eines Asylherkunftslandes zu beobachten war.[78]

Absolut betrachtet ist die Zahl ausländischen Ausbildungsanfängerinnen und -anfänger im dualen System im Zeitraum von 2011 bis 2017 kontinuierlich

---

Personen, die in Deutschland geboren wurden, aber eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzen. Personen, die in Deutschland geboren wurden und seit Geburt eine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, deren Vater oder Mutter jedoch einen Migrationshintergrund besitzen, kann nur dann der Migrationshintergrund im engeren Sinne zugeordnet werden, wenn sie mit mindestens einem Elternteil im selben Haushalt leben und somit Informationen zu den Eltern vorliegen. Die Zahl der Personen mit Migrationshintergrund im engeren Sinne liegt folglich unter der Zahl der Personen mit Migrationshintergrund im weiteren Sinne.

73 Da die Stichprobe des Mikrozensus aus dem Bestand der Wohngebäude in Deutschland gezogen wird und somit nur die dort lebenden Personen umfasst, werden Personen, die in provisorischen Unterkünften wohnen, die nicht als Wohngebäude registriert sind, nicht befragt. Ein Großteil der neu zugewanderten Geflüchteten wird derzeit somit noch nicht berücksichtigt.

74 2011: 11,8 % zu 5,0 %; 2012: 11,4 % zu 4,9 %; 2013: 10,9 % zu 4,6 %; 2014: 11,9 % zu 4,9 %; 2015: 11,8 % zu 5,0 %; 2016: 14,2 % zu 4,9 %; 2017: 18,1 % zu 5,2 %.

75 2017: Hauptschulabschluss: 28,4 % ausländische vs. 15,0 % deutsche Jugendliche; Realschulabschluss: 36,1 % ausländische vs. 43,6 % deutsche Jugendliche; Studienberechtigung: 17,4 % ausländische vs. 36,3 % deutsche Jugendliche. Zu beachten ist in diesem Kontext, dass ein Zusammenhang zwischen schulischer Qualifikation und dem sozioökonomischen Status der Eltern besteht.

76 Die Ausbildungsanfängerquote weist hier jeweils für deutsche und ausländische Personen getrennt den Anteil der Ausbildungsanfängerinnen und -anfänger an der entsprechenden Wohnbevölkerung aus. Sie wird nach dem Quotensummenverfahren berechnet, d. h., je Altersjahrgang werden Teilquoten aus Anfängerinnen und Anfängern in Relation zur Wohnbevölkerung berechnet, die dann zur Ausbildungsanfängerquote summiert werden. Vergleiche ausführlicher Datenreport 2019, Kapitel A5.8.

77 Bei der Bewertung der Ausbildungsanfängerquote der jungen Ausländerinnen und Ausländer muss berücksichtigt werden, dass im Rahmen der Bevölkerungsfortschreibung alle Personen ohne deutschen Pass zur Wohnbevölkerung gezählt werden, unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus und unabhängig davon, ob ein Asylantrag gestellt wurde. Insofern fließen auch Personen in die Prozentuierungsbasis ein, bei denen eine unmittelbare Einmündung in Ausbildung nicht unbedingt erwartet werden kann. Im Zuge der stark gestiegenen Anzahl von Geflüchteten ist damit die ausländische Wohnbevölkerung im ausbildungsrelevanten Alter deutlich angestiegen. Das führte zu dem auffällig hohen Rückgang der Ausbildungsanfängerquote 2015 und 2016 insbesondere bei ausländischen Männern (vergleiche Datenreport 2018, Kapitel A5.8). Dabei handelt es sich aber nur um ein vorübergehendes Phänomen. Mit dem zeitverzögerten Anstieg ausländischer Auszubildender stieg auch die Ausbildungsanfängerquote im Jahr 2017 wieder deutlich an.

78 Vergleiche Kroll, Stephan; Uhly, Alexandra (2018): Ausländische Auszubildende in der dualen Berufsausbildung: Einmündung und Ausbildungserfolg. Eine Analyse der Berufsbildungsstatistik mit besonderer Betrachtung der Staatsangehörigkeiten der zugangsstärksten Asylherkunftsländer (www2.bibb.de/bibbtools/dokumente/pdf/dazubi_analyse_auslaendische-azubis_asylherkunftslaender_2008-2017.pdf) sowie Uhly, Alexandra (2018): Ausländische Auszubildende in der dualen Berufsausbildung – nach einzelnen Nationalitäten, Deutschland 2008 bis 2017. Ergebnisse auf Basis der Berufsbildungsstatistik (Datensystem Auszubildende [DAZUBI] Zusatztabellen) (www2.bibb.de/bibbtools/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_auslaendische-azubis_einzelne-nationalitaeten_2008-2017.xls).

Tabelle 5: Ausbildungsanfängerquote für deutsche und ausländische junge Frauen und Männer

Jahr	Ausbildungsanfängerquote in %						
	Gesamt	Deutsche			Ausländerinnen und Ausländer		
		Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer
2011	58,0	60,3	49,6	70,5	35,4	31,8	38,8
2012	56,5	59,0	48,6	68,9	33,7	30,9	36,3
2013	54,3	56,9	46,8	66,5	31,7	28,1	35,1
2014	53,4	56,3	46,0	66,0	31,1	28,8	33,2
2015	52,4	56,7	46,1	66,8	26,0	26,2	25,8
2016	51,7	55,8	44,9	66,2	27,6	26,3	28,7
2017	52,9	55,7	43,6	67,1	34,2	26,9	39,3

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember); Berechnungen des BIBB

von 28.548 auf 49.431 angestiegen (+73,2 %). Im Vorjahresvergleich hat sich die Zahl der ausländischen Ausbildungsanfängerinnen und -anfänger noch einmal deutlich um 9.954 bzw. 25,2 % erhöht (2016: 39.477). Die Zahl der deutschen Ausbildungsanfängerinnen und -anfänger fiel 2017 mit 408.465 etwas niedriger aus (3.897 bzw. 0,9 %) als noch im Vorjahr (2016: 412.362). Im Vergleich zum Jahr 2011 ergab sich ein Rückgang um 12,7 %.[79]

Das Durchschnittsalter ausländischer Ausbildungsanfängerinnen und -anfänger fiel auch im Jahr 2017 deutlich höher aus (21,9 Jahre) als das der deutschen Anfängerinnen und Anfänger (19,3 Jahre), was vor allem auf die längeren und schwierigeren Übergänge von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zurückzuführen sein dürfte.

Seit vielen Jahren zeigen empirische Erhebungen zum Übergang von der Schule in berufliche Ausbildung (z. B. BIBB-Übergangsstudien, BA/BIBB-Bewerberbefragungen[80]) schlechtere Chancen für junge Menschen mit Migrationshintergrund. Der Grund hierfür liegt jedoch nicht allein in ihren häufig geringeren schulischen Qualifikationen. Vielmehr zeigen sich auch bei gleichen Schulabschlüssen und unter Berücksichtigung vielfältiger weiterer Einflussgrößen für junge Migrantinnen und Migranten Nachteile beim Zugang zu beruflicher Ausbildung. Die Ergebnisse zeigen darüber hinaus, dass es innerhalb der Gruppe der jungen Migrantinnen und Migranten große Unterschiede nach Herkunftsregionen gibt. So ist es insbesondere für junge Menschen türkischer oder arabischer Herkunft erheblich schwerer, einen Ausbildungsplatz zu finden.[81]

Im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 kann aufgrund eines veränderten Stichprobenkonzepts zwischen Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund mit und ohne Fluchthintergrund unterschieden werden. Nach ersten Analysen des BIBB mündeten 2018 mit 32 % deutlich weniger der bei der BA gemeldeten Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerber mit Migrationshintergrund (aber ohne Fluchthintergrund) in eine betriebliche Ausbildungsstelle ein (zum Vergleich: Bewerberinnen und Bewerber ohne Migrationshintergrund (48 %).[82]

79 Vergleiche Datenreport 2019, Kapitel A5.8.

80 Zu beachten ist, dass bei den Analysen der BIBB-Übergangsstudien bisher nicht zwischen Migrantinnen und Migranten der ersten, zweiten und dritten Generation unterschieden wurde. Bei den Ergebnissen der BA/BIBB-Bewerberbefragung erfolgt eine Differenzierung in erweiterten Analysen zwischen der ersten und zweiten Generation. Da im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung keine Angaben zu den Eltern erhoben werden dürfen, ist eine weitere Differenzierung nach Generationenstatus (dritte Generation) nicht möglich.

81 In der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016 werden vier Herkunftsregionen unterschieden: osteuropäische bzw. GUS-Staaten, südeuropäische Staaten, Türkei und arabische Staaten sowie sonstige Staaten. Die Zuordnung zu den vier Herkunftsregionen erfolgte anhand der Angaben der befragten Bewerberinnen und Bewerber zu ihrer Staatsangehörigkeit, ihrem Geburtsland und zu ihren im Kindesalter zuerst erlernten Sprachen. Vergleiche Beicht, Ursula (2017): Ausbildungschancen von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen mit Migrationshintergrund. Aktuelle Situation 2016 und Entwicklung seit 2004 (bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8331).

82 Für Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund und Fluchthintergrund weisen die Analysen einen Anteil von 34 % aus. Männer (85 %) waren in der Gruppe der Bewerberinnen und Bewerber mit Migrations- und Fluchthintergrund deutlich stärker vertreten.

Als mögliche Erklärungsansätze für die niedrigeren Einmündungschancen in Ausbildung von Personen mit Migrationshintergrund werden neben den ungünstigeren schulischen Voraussetzungen z. B. auch unterschiedliche Berufswahlpräferenzen, sonstige Rahmenbedingungen wie die regionale Ausbildungsmarktsituation, mangelnde Deutschkenntnisse, geringere Teilnahme an betrieblichen Praktika oder auch die Selektionsprozesse der Betriebe bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen diskutiert.

Mit zunehmender Migrationsgeneration lässt sich eine tendenzielle Verbesserung der Übergangschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in eine betriebliche Ausbildung erkennen. Jugendliche mit Migrationshintergrund, die der dritten Generation[83] angehören, sind bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz ebenso erfolgreich wie Jugendliche ohne Migrationshintergrund, wenn sie nach der 9. oder 10. Klasse die allgemeinbildende Schule beenden und unmittelbar eine berufliche Ausbildung anstreben. Sie münden dann genauso oft und genauso schnell entweder in eine duale oder eine schulische Berufsausbildung ein. Insgesamt haben Jugendliche mit Migrationshintergrund bei Verlassen der Schule seltener ein Interesse an der direkten Aufnahme einer Berufsausbildung. Auch in der dritten Migrationsgeneration trifft dies, wenn auch sehr abgeschwächt, noch zu. Zu diesen Ergebnissen kommt eine aktuelle Analyse des BIBB anhand der Daten des NEPS.[84]

Überdurchschnittlich häufig bleiben Personen mit Migrationshintergrund ohne Berufsabschluss. Nach BIBB-Berechnungen auf Basis des Mikrozensus 2017 beträgt die Ungelerntenquote der 20- bis 34-jährigen Migrantinnen und Migranten mit eigener Migrationserfahrung 32,0 %. Besonders hoch fällt sie bei türkischstämmigen Menschen mit eigener Migrationserfahrung aus (53,2 %). Auch bei Personen mit Migrationshintergrund, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind, liegt die Quote noch bei 18,5 % (zum Vergleich bei deutschen Personen ohne Migrationshintergrund: 8,5 %).[85]

Geflüchtete in der beruflichen Bildung

Nach den Ergebnissen einer aktuellen Sonderauswertung des BIBB anhand der Daten der Berufsbildungsstatistik ist die Zahl der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und einer Staatsangehörigkeit aus einem nicht europäischen Asylzugangsland zuletzt deutlich angestiegen (2013: 1.569; 2014: 1.908; 2015: 2.925; 2016: 5.997; 2017: 15.402). Der Anstieg geht ganz überwiegend auf junge Männer mit einer Staatsangehörigkeit aus einem nicht europäischen Asylzugangsland zurück (2013: 1.116; 2014: 1.386; 2015: 2.223; 2016: 5.046; 2017: 13.866). Auf Seiten der jungen Frauen fiel der Anstieg weitaus geringer aus (2013: 453; 2014: 522; 2015: 702; 2016: 951; 2017: 1.536).

Ausländische Auszubildende mit einer Staatsangehörigkeit eines Asylherkunftslandes begannen im Jahr 2017 überproportional häufig (50,0 %) eine Ausbildung im Handwerk. Der Bereich Industrie und Handel verzeichnete einen Anteil von 43,0 %. Legt man die zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe zugrunde, so unterscheiden sich Auszubildende mit einer Staatsangehörigkeit eines Asylherkunftslandes in weiten Teilen nicht wesentlich von den ausländischen Auszubildenden oder denen mit deutschem Pass. Insbesondere Männer aus dieser Personengruppe münden allerdings auch in Berufe mit starken Besetzungsproblemen, wie z. B. Köchin/Koch oder Bäckerin/Bäcker, ein und helfen somit, die hohe Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen in diesen Berufen zu reduzieren.[86]

Bei den Bewerberinnen und Bewerbern ohne Migrationshintergrund und mit Migrationshintergrund aber ohne Fluchthintergrund lag der Männeranteil bei 60 bzw. 59 %. Vergleiche ausführlicher Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019, Kapitel A 8.1.

83 Bei der dritten Generation handelt es sich um in Deutschland geborene Migrantinnen und Migranten, deren Eltern ebenfalls schon in Deutschland geboren sind, die Zuwanderung erfolgte bereits durch die Großeltern.

84 Zugrunde liegen die Angaben von fast 5.953 Jugendlichen, die in den Jahren 2011 und 2012 nach der 9. oder 10. Klasse von einer Regelschule abgegangen sind. Vergleiche Beicht, Ursula; Walden, Günter (2018): Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen mit Migrationshintergrund in vollqualifizierende Ausbildung. Analysen auf Basis des Nationalen Bildungspanels unter besonderer Berücksichtigung von Zuwanderungsgeneration und Schulabschlussniveau. BIBB Report 6/2018 (bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9391).

85 Vergleiche Datenreport 2019, Kapitel A11.3.

86 Vergleiche Pressemitteilung des BIBB vom 27.November 2018 (bibb.de/de/pressemitteilung_88005.php) sowie Kroll, Stephan; Uhly, Alexandra (2018): Ausländische Auszubildende in der dualen Berufsausbildung: Einmündung und Ausbildungserfolg. Eine Analyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik mit besonderer Betrachtung der Staatsangehörigkeiten der zugangsstärksten Asylherkunftsländer (www2.bibb.de/bibbtools/dokumente/pdf/dazubi_analyse_auslaendische-azubis_asylherkunftslaender_2008-2017.pdf).

Anders als die Berufsbildungsstatistik kann die Statistik der BA seit 2016 Personen im Kontext von Fluchtmigration ausweisen.[87]

Die Förderstatistik der BA liefert detaillierte Informationen zu Teilnahmen von Geflüchteten an Übergangsmaßnahmen. Zwischen September 2017 und August 2018 haben im Jahresdurchschnitt 17.264 Personen im Kontext von Fluchtmigration an einer Berufseinstiegsbegleitung (2.477), einer Assistierten Ausbildung (2.603), berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (930), einer Einstiegsqualifizierung (5.644) oder ausbildungsbegleitenden Hilfen (5.611) teilgenommen. Personen im Kontext von Fluchtmigration stellten damit bundesweit 10,6 % der Teilnehmenden an diesen Regelinstrumenten. Besonders hoch fiel der Anteil der Personen im Kontext von Fluchtmigration bei der Einstiegsqualifizierung aus: Rund vier von zehn Teilnehmenden (41,0 %) hatten hier einen Fluchthintergrund.

Die Zahl der bei der BA gemeldeten Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerber im Kontext von Fluchtmigration ist gegenüber den Vorjahren deutlich gestiegen (2016: 10.253; 2017: 26.428; 2018: 38.299). In eine Berufsausbildung mündeten 13.972 bzw. 36,5 % der 38.299 Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund ein.

16.838 bzw. 44,0 % zählten zu den „anderen ehemaligen Bewerberinnen und Bewerbern". 7.329 bzw. 19,1 % von ihnen verblieben in einer Alternative und verzichteten auf weitere Vermittlungsbemühungen.[88] Für 9.509 andere ehemalige Bewerberinnen und Bewerber (24,8 %) war der Verbleib nicht bekannt. Damit war für insgesamt 30.810 bzw. 80,4 % der Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchtmigration der Vermittlungsauftrag am Ende des Berichtsjahres beendet.

Weitergeführt wurde die Vermittlung für 7.489 bzw. 19,6 % der Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund. Dazu zählten 3.957 Personen (10,3 %), die in einer Alternative verblieben waren, aber weiterhin in eine Berufsausbildung vermittelt werden wollten, sowie 3.532 (9,2 %) unversorgte Bewerberinnen und Bewerber. Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchtmigration mündeten somit im Vergleich zu Bewerberinnen und Bewerbern ohne Kontext Fluchtmigration deutlich seltener in Berufsausbildung ein (36,5 % vs. 49,7 %) und blieben etwa doppelt so oft gänzlich unversorgt (9,2 % vs. 4,2 %). Auch ein unbekannter Verbleib kam bei ihnen erheblich häufiger vor (24,8 % vs. 16,0 %).

Eine Auswertung der BA/BIBB-Migrationsstudie 2016 nimmt Erfolgsfaktoren für die Einmündung in Ausbildung in den Blick. Die Ergebnisse zeigen, dass insbesondere Kontakte zu Betrieben (z. B. im Rahmen der Einstiegsqualifizierung, durch andere Praktika oder durch Probearbeiten) entscheidend dazu beitragen, dass der Übergang in eine betriebliche Ausbildung gelingt. Darüber hinaus profitieren Geflüchtete von der individuellen Betreuung durch Mentorinnen und Mentoren bzw. Patinnen und Paten. Keinen Effekt auf einen erfolgreichen Einstieg in Ausbildung hatte den Analysen zufolge dagegen die Ausbildungsmarktsituation vor Ort.

Bildung ist ein Schlüssel für gelingende Integration. Der im November veröffentlichte Weltbildungsbericht 2019 der UNESCO lobt Deutschland für die vielfältigen Maßnahmen bei der Integration von Geflüchteten und Migrantinnen und Migranten, sieht jedoch auch Verbesserungsbedarf bei der Chancengerechtigkeit im deutschen Bildungssystem.[89]

2.1.3.11 Flexibilität der Berufsausbildung bei besonderen Lebenslagen (Kinderbetreuung, Pflege etc.)

Seit 2005 besteht nach § 8 BBiG die Möglichkeit, eine Berufsausbildung in Teilzeit zu absolvieren. Dies bietet insbesondere jungen Eltern, aber auch anderen Personen mit berechtigtem Interesse[90] die Möglichkeit, die Ausbildungszeiten flexibel anzupassen.[91]

87 Personen im Kontext von Fluchtmigration umfassen demnach drittstaatenangehörige Ausländerinnen und Ausländer, die sich in Deutschland aufgrund einer Aufenthaltsgestattung, einer Aufenthaltserlaubnis Flucht oder einer Duldung aufhalten. Daneben weist die BA aber auch Ausländerinnen und Ausländer nach Staatsangehörigkeiten aus. Auch hier gilt, dass nur ausbildungsreife Personen Bewerberstatus erhalten.

88 Ausführliche Informationen zum Verbleib dieser Gruppe sind dem Datenreport 2019, Kapitel A12.2 zu entnehmen.

89 Vergleiche gemeinsame Pressemitteilung des BMZ, des AA und der Deutschen UNESCO-Kommission vom 20.November 2018 (bmz.de/de/presse/aktuelleMeldungen/2018/november/181120_UNESCO-Weltbildungsbericht-2019-zu-Flucht-und-Migration-in-Berlin-vorgestellt/index.html).

90 Ein berechtigtes Interesse liegt vor, wenn die oder der Auszubildende ein eigenes Kind betreut, eine pflegebedürftige Angehörige/einen pflegebedürftigen Angehörigen pflegt oder vergleichbare schwerwiegende Gründe vorliegen.

91 Vergleiche Empfehlung des Hauptausschusses des BIBB zur Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit/zur Teilzeitausbildung (bibb.de/dokumente/pdf/ha-empfehlung_129_ausbildungszeit.pdf).

56,0 % aller jungen Mütter (rund 101.000) und 45,3 % aller jungen Väter (rund 20.000) im Alter von 16 bis 24 Jahren waren 2017 ohne Berufsabschluss und besuchten weder eine Schule, noch absolvierten sie eine Berufsausbildung oder ein Studium. Im Vergleich zum Vorjahr sind die Anteile sowohl bei den jungen Müttern als auch bei den jungen Vätern gestiegen (2016: junge Mütter: 52,8 %; junge Väter: 44,1 %).[92] Nur mit einer anerkannten Qualifikation wird jedoch eine ökonomische Absicherung nachhaltig möglich. Auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels sind junge Erwachsene mit Familienverantwortung eine wichtige Zielgruppe.

2017 gab es nach den Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Berufsbildungsstatistik zum 31. Dezember) lediglich 2.223 neue Berufsausbildungsverträge in Teilzeit. Mit 0,4 % machten sie im genannten Ausbildungsjahr weiterhin nur einen sehr geringen Anteil aller Neuabschlüsse aus (2016: 2.085 neue Verträge in Teilzeit bzw. ebenfalls 0,4 %). Wie bereits in den Vorjahren war der Teilzeitanteil bei den weiblichen Auszubildenden mit Neuabschluss (1,1 %) höher als bei den männlichen (0,1 %).

Teilzeitauszubildende sind in der Regel hoch engagiert. Auch seitens vieler Betriebe besteht Interesse, Berufsausbildungen in Teilzeit anzubieten. Bei berechtigtem Interesse ist auf gemeinsamen Antrag der/des Auszubildenden und des Ausbildungsbetriebs die Ausbildungszeit auch in Form einer täglichen oder wöchentlichen Reduzierung der Arbeitszeit zu kürzen. Insbesondere kann das Instrument genutzt werden, um das Potenzial junger Mütter und Väter zu erschließen. Hier ist auf eine stärkere Nutzung der Teilzeitberufsausbildung hinzuwirken.

2.1.3.12 Mobilität der Auszubildenden

Die deutsche Wirtschaft benötigt junge Fachkräfte mit internationaler Berufskompetenz, um auf dem globalen Markt wettbewerbsfähig zu bleiben. Für junge Menschen stellen Auslandsaufenthalte eine wichtige Erfahrung im Lebenslauf dar, die weit über den Erwerb von Fremdsprachenkenntnissen hinausgeht. Die Möglichkeit zu Auslandsaufenthalten während der Ausbildung, wie sie auch während eines Studiums möglich sind, stärkt zudem die Attraktivität der beruflichen Bildung insgesamt sowie die Attraktivität von Ausbildungsbetrieben.

Ergebnisse einer von der Nationalen Agentur Bildung für Europa beim BIBB vorgelegten Studie zeigen,[93] dass im Jahr 2017 insgesamt rund 31.000 Absolventinnen und Absolventen im Rahmen ihrer beruflichen Erstausbildung einen Auslandsaufenthalt realisiert haben. Das entspricht einem Anteil von 5,3 %. Die Studie stellt insbesondere hinsichtlich der außereuropäischen Mobilität Entwicklungspotenziale fest. Obwohl hier wichtige Märkte der deutschen Wirtschaft liegen, haben derzeit nur 12 % der Auslandsaufenthalte ein Nicht-EU-Land zum Ziel.

Innerhalb Deutschlands gilt eine höhere Mobilität als ein Schlüsselfaktor, um unterschiedliche regionale Ausbildungsmarktverhältnisse auszugleichen und Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt zu verringern.[94] Aussagen zur regionalen Mobilitätsbereitschaft von Bewerberinnen und Bewerbern für eine Berufsausbildungsstelle sind anhand der Daten der BA/BIBB-Bewerberbefragung möglich.

Erste Analysen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 deuten auf eine begrenzte Mobilitätsbereitschaft hin.[95] So haben 8,6 % der befragten Jugendlichen angegeben, Bewerbungen bei über 100 km vom Wohnort entfernten Betrieben eingereicht zu haben. Frauen (10,1 %) zeigten sich etwas mobilitätsbereiter als Männer (7,6 %). Mit steigendem Schulabschluss steigt auch die Mobilitätsbereitschaft (Hauptschulabschluss: 4,0 %; mittlerer Abschluss: 6,4 %; Studienberechtigung: 18,0 %). Hier ist aber auch ein Zusammenhang mit dem höheren Alter der studienberechtigten Bewerberinnen und Bewerber zu sehen. Mit zunehmendem Alter steigt der Anteil der Bewerberinnen und Bewerber, die sich mehr als 100 km vom Wohnort entfernt beworben haben (16 Jahre und jünger: 2,2 %; über 20 Jahre: 16,0 %).

92 Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus 2017 und 2016 durch das StBA.

93 Vergleiche na-bibb.de/mobilitaetsstudie sowie Datenreport, Kapitel D3.

94 Analysen des BIBB zeigen, dass die Mobilität der Auszubildenden bereits jetzt zu einer Angleichung der Verhältnisse auf den regionalen Ausbildungsmärkten beiträgt. Die einzelnen Regionen profitieren jedoch unterschiedlich davon (vergleiche Datenreport 2019, Kapitel A 8.2.1.)

95 Vergleiche ausführlicher Datenreport 2019, Kapitel A 8.2.1

Eine bessere Zusammenführung von Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt ist jedoch nicht allein durch eine Steigerung der regionalen Mobilität zu erreichen. Das Ziel aller Beteiligten muss es sein, die Attraktivität von Berufen zu steigern, die von potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern als wenig attraktiv wahrgenommen werden.

2.2 Ausbildung nach BBiG/HwO

2.2.1 Ausbildungsbilanz 2018

Die nachfolgende Darstellung basiert auf Ergebnissen der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September und der Ausbildungsmarktstatistik der BA. Beide Quellen liefern zentrale Informationen zum Ausbildungsmarkt und werden für die Bilanzierung von Angebot und Nachfrage (§ 86 BBiG) herangezogen. Die Bewertung der Entwicklungen am Ausbildungsmarkt erfolgt anhand verschiedener Indikatoren.[96]

2.2.1.1 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

Nach den Ergebnissen der Erhebung des BIBB bei den zuständigen Stellen wurden im Zeitraum vom 1. Oktober 2017 bis 30. September 2018 bundesweit insgesamt 531.413 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Nach Rückgängen zwischen 2011 und 2016 wurde 2017 erstmals wieder ein leichtes Plus bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen verzeichnet (+3.018 bzw. +0,6 % auf 523.290). 2018 fiel der Anstieg mit +8.123 Ausbildungsverträgen (+1,6 %) noch einmal höher aus.

Der Anstieg ist auf die neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge zurückzuführen. Ihre Zahl stieg bundesweit um 9.118 (+1,8 %) auf 516.529. Die Zahl der neu abgeschlossenen außerbetrieblichen Ausbildungsverträge sank hingegen um 995 (−6,3 %) auf 14.884.[97]

Die Vertragszahlen sind sowohl in Westdeutschland als auch in Ostdeutschland gestiegen. Die Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und weitere zentrale Eckdaten zum Ausbildungsmarkt sind in **Tabelle 6** dargestellt.

2.2.1.2 Unbesetzte Berufsausbildungsstellen zum 30. September

Gleichzeitig stieg aber auch die Zahl der unbesetzten Berufsausbildungsstellen. Von den im Laufe des Ausbildungsjahres 2017/2018 bundesweit gemeldeten 565.342 Berufsausbildungsstellen waren nach der Statistik der BA zum Stichtag 30. September 2018 noch 57.656 unbesetzt. Das sind 8.672 (+17,7 %) mehr als im Vorjahr. Seit 2009 (17.766) hat sich die Zahl der unbesetzten Berufsausbildungsstellen mehr als verdreifacht. Zu Zuwächsen bei den unbesetzten Berufsausbildungsstellen kam es sowohl in Westdeutschland als auch in Ostdeutschland.

Tabelle 7 informiert über die Entwicklung der gemeldeten Berufsausbildungsstellen insgesamt und betrieblich sowie über den Bestand der am Stichtag 30. September gemeldeten noch unbesetzten betrieblichen Berufsausbildungsstellen. Die Tabelle zeigt, dass die Zahl der den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldeten Berufsausbildungsstellen 2018 zum fünften Mal in Folge über dem Vorjahreswert lag. Von 2017 auf 2018 war ein Anstieg um 20.435 Stellen (+3,8 %) auf 565.342 zu verzeichnen. Der Höchststand bei den unbesetzten Stellen seit 2009 zeigt aber auch, dass es für viele Betriebe immer schwieriger wird, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen. Dabei gibt es zum Teil erhebliche Unterschiede zwischen Regionen, Wirtschaftszweigen und Berufen.[98]

Mit dem Ziel, die Transparenz hinsichtlich der Entwicklungen am Ausbildungsmarkt weiter zu erhöhen, hat die BA die Konzeption der Statistik über Berufsausbildungsstellen weiterentwickelt. Die Weiterentwicklung bedeutet qualitative Verbesserungen und inhaltliche Erweiterungen, die den Ausbildungsmarkt präziser abbilden. Die Umstellung erfolgte mit Berichtsmonat Januar 2018. Um Entwicklungen auch im Zeitvergleich

96 Das BIBB hat 2011 eine systematische Beschreibung der wichtigsten Indikatoren zur Berufs(aus)bildung vorgenommen, vergleiche Schier, Friedel; Dionisius, Regina; Lissek, Nicole (2012): Beteiligung an beruflicher Bildung. Indikatoren und Quoten im Überblick (Wissenschaftliche Diskussionspapiere Heft-Nr. 133) (bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6830).

97 Vergleiche ausführlicher **Kapitel 2.2.2.2.**

98 Vergleiche auch **Kapitel 2.1.3.6.**

Tabelle 6: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Angebot und Nachfrage 1992 bis 2018 (Teil 1)

	Neue Ausbildungsverträge	Unbesetzte Plätze	Unversorgte Bewerberinnen/Bewerber	Angebot	Nachfrage	Angebots-Nachfrage-Relation	Entwicklung zum Vorjahr					
							Verträge		Angebot		Nachfrage	
							absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Bundesgebiet												
1992	595.215	126.610	12.975	721.825	608.190	118,7						
1993	570.120	85.737	17.759	655.857	587.879	111,6	−25.095	−4,2	−65.968	−9,1	−20.311	−3,3
1994	568.082	54.152	18.970	622.234	587.052	106,0	−2.038	−0,4	−33.623	−5,1	−827	−0,1
1995	572.774	44.214	24.962	616.988	597.736	103,2	4.692	0,8	−5.246	−0,8	10.684	1,8
1996	574.327	34.947	38.458	609.274	612.785	99,4	1.553	0,3	−7.714	−1,3	15.049	2,5
1997	587.517	25.864	47.421	613.381	634.938	96,6	13.190	2,3	4.107	0,7	22.153	3,6
1998	612.529	23.404	35.675	635.933	648.204	98,1	25.012	4,3	22.552	3,7	13.266	2,1
1999	631.015	23.439	29.365	654.454	660.380	99,1	18.486	3,0	18.521	2,9	12.176	1,9
2000	621.693	25.690	23.642	647.383	645.335	100,3	−9.322	−1,5	−7.071	−1,1	−15.045	−2,3
2001	614.236	24.535	20.462	638.771	634.698	100,6	−7.457	−1,2	−8.612	−1,3	−10.637	−1,6
2002	572.323	18.005	23.383	590.328	595.706	99,1	−41.913	−6,8	−48.443	−7,6	−38.992	−6,1
2003	557.634	14.840	35.015	572.474	592.649	96,6	−14.689	−2,6	−17.854	−3,0	−3.057	−0,5
2004	572.980	13.378	44.084	586.358	617.064	95,0	15.346	2,8	13.884	2,4	24.415	4,1
2005	550.180	12.636	40.504	562.816	590.684	95,3	−22.800	−4,0	−23.542	−4,0	−26.380	−4,3
2006	576.153	15.401	49.487	591.554	625.640	94,6	25.973	4,7	28.738	5,1	34.956	5,9
2007	625.885	18.357	32.661	644.242	658.546	97,8	49.732	8,6	52.688	8,9	32.906	5,3
2008	616.342	19.510	14.202	635.852	630.544	100,8	−9.543	−1,5	−8.390	−1,3	−28.002	−4,3
2009	564.307	17.255	9.603	581.562	573.910	101,3	−52.035	−8,4	−54.290	−8,5	−56.634	−9,0
Neue Zeitreihe[1]												
2009	564.307	17.766	15.510	582.073	579.817	100,4						
2010	559.960	19.898	12.033	579.858	571.993	101,4	−4.347	−0,8	−2.215	−0,4	−7.824	−1,3
2011	569.380	30.487	11.366	599.867	580.746	103,3	9.420	1,7	20.009	3,5	8.753	1,5
2012	551.258	34.075	15.673	585.333	566.931	103,2	−18.122	−3,2	−14.534	−2,4	−13.815	−2,4
2013	529.542	34.720	21.087	564.262	550.629	102,5	−21.716	−3,9	−21.071	−3,6	−16.302	−2,9
2014	523.201	38.449	20.932	561.650	544.133	103,2	−6.341	−1,2	−2.612	−0,5	−6.496	−1,2
2015	522.161	41.678	20.782	563.839	542.943	103,8	−1.040	−0,2	2.189	0,4	−1.190	−0,2
2016	520.272	43.561	20.550	563.833	540.822	104,3	−1.889	−0,4	−6	0,0	−2.121	−0,4
2017	523.290	48.984	23.712	572.274	547.002	104,6	3.018	0,6	8.441	1,5	6.180	1,1
2018	531.413	57.656	24.540	589.069	555.953	106,0	8.123	1,6	16.795	2,9	8.951	1,6
Westdeutschland												
1992	484.954	123.378	11.756	608.332	496.710	122,5						
1993	456.959	83.655	14.841	540.614	471.800	114,6	−27.995	−5,8	−67.718	−11,1	−24.910	−5,0
1994	435.388	52.767	17.456	488.155	452.844	107,8	−21.571	−4,7	−52.459	−9,7	−18.956	−4,0
1995	436.082	43.231	19.396	479.313	455.478	105,2	694	0,2	−8.842	−1,8	2.634	0,6
1996	434.648	33.866	24.637	468.514	459.285	102,0	−1.434	−0,3	−10.799	−2,3	3.807	0,8
1997	448.323	25.217	32.190	473.540	480.513	98,5	13.675	3,1	5.026	1,1	21.228	4,6
1998	468.732	22.775	22.297	491.507	491.029	100,1	20.409	4,6	17.967	3,8	10.516	2,2
1999	482.213	22.657	18.517	504.870	500.730	100,8	13.481	2,9	13.363	2,7	9.701	2,0

Tabelle 6: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Angebot und Nachfrage 1992 bis 2018 (Teil 2)

	Neue Ausbildungsverträge	Unbesetzte Plätze	Unversorgte Bewerberinnen/Bewerber	Angebot	Nachfrage	Angebots-Nachfrage-Relation	Entwicklung zum Vorjahr					
							Verträge		Angebot		Nachfrage	
							absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
2000	483.082	24.760	14.214	507.842	497.296	102,1	869	0,2	2.972	0,6	−3.434	−0,7
2001	480.183	23.618	11.962	503.801	492.145	102,4	−2.899	−0,6	−4.041	−0,8	−5.151	−1,0
2002	447.426	17.123	13.180	464.549	460.606	100,9	−32.757	−6,8	−39.252	−7,8	−31.539	−6,4
2003	434.747	13.994	22.267	448.741	457.014	98,2	−12.679	−2,8	−15.808	−3,4	−3.592	−0,8
2004	448.876	12.533	29.319	461.409	478.195	96,5	14.129	3,2	12.668	2,8	21.181	4,6
2005	434.162	11.786	29.334	445.948	463.496	96,2	−14.714	−3,3	−15.461	−3,4	−14.699	−3,1
2006	452.215	13.556	33.237	465.771	485.452	95,9	18.053	4,2	19.823	4,4	21.956	4,7
2007	500.787	15.943	23.078	516.730	523.865	98,6	48.572	10,7	50.959	10,9	38.413	7,9
2008	502.604	16.648	9.947	519.252	512.551	101,3	1.817	0,4	2.522	0,5	−11.314	−2,2
2009	465.309	14.500	6.903	479.809	472.212	101,6	−37.295	−7,4	−39.443	−7,6	−40.339	−7,9
Neue Zeitreihe[1)]												
2009	465.309	14.924	11.155	480.233	476.464	100,8						
2010	468.297	16.058	8.357	484.355	476.654	101,6	2.988	0,6	4.122	0,9	190	0,0
2011	484.885	25.114	8.319	509.999	493.204	103,4	16.588	3,5	25.644	5,3	16.550	3,5
2012	472.354	27.704	10.605	500.058	482.959	103,5	−12.531	−2,6	−9.941	−1,9	−10.245	−2,1
2013	455.298	28.262	16.342	483.560	471.640	102,5	−17.056	−3,6	−16.498	−3,3	−11.319	−2,3
2014	448.908	31.490	16.623	480.398	465.531	103,2	−6.390	−1,4	−3.162	−0,7	−6.109	−1,3
2015	448.026	34.054	16.398	482.080	464.424	103,8	−882	−0,2	1.682	0,4	−1.107	−0,2
2016	446.284	35.594	16.245	481.878	462.529	104,2	−1.742	−0,4	−202	0,0	−1.895	−0,4
2017	448.664	40.713	18.365	489.377	467.029	104,8	2.380	0,5	7.499	1,6	4.500	1,0
2018	455.448	47.985	17.901	503.433	473.349	106,4	6.784	1,5	14.056	2,9	6.320	1,4
Ostdeutschland												
1992	110.261	3.232	1.219	113.493	111.480	101,8						
1993	113.161	2.082	2.918	115.243	116.079	99,3	2.900	2,6	1.750	1,5	4.599	4,1
1994	132.694	1.385	1.514	134.079	134.208	99,9	19.533	17,3	18.836	16,3	18.129	15,6
1995	136.692	983	5.566	137.675	142.258	96,8	3.998	3,0	3.596	2,7	8.050	6,0
1996	139.679	1.081	13.821	140.760	153.500	91,7	2.987	2,2	3.085	2,2	11.242	7,9
1997	139.194	647	15.231	139.841	154.425	90,6	−485	−0,3	−919	−0,7	925	0,6
1998	143.797	629	13.378	144.426	157.175	91,9	4.603	3,3	4.585	3,3	2.750	1,8
1999	148.802	782	10.848	149.584	159.650	93,7	5.005	3,5	5.158	3,6	2.475	1,6
2000	138.611	930	9.428	139.541	148.039	94,3	−10.191	−6,8	−10.043	−6,7	−11.611	−7,3
2001	134.053	917	8.500	134.970	142.553	94,7	−4.558	−3,3	−4.571	−3,3	−5.486	−3,7
2002	124.897	882	10.203	125.779	135.100	93,1	−9.156	−6,8	−9.191	−6,8	−7.453	−5,2
2003	122.887	846	12.748	123.733	135.635	91,2	−2.010	−1,6	−2.046	−1,6	535	0,4
2004	124.104	845	14.742	124.949	138.846	90,0	1.217	1,0	1.216	1,0	3.211	2,4
2005	116.018	850	11.154	116.868	127.172	91,9	−8.086	−6,5	−8.081	−6,5	−11.674	−8,4
2006	123.938	1.835	16.240	125.773	140.178	89,7	7.920	6,8	8.905	7,6	13.006	10,2
2007	125.098	2.338	9.576	127.436	134.674	94,6	1.160	0,9	1.663	1,3	−5.504	−3,9
2008	113.738	2.769	4.252	116.507	117.990	98,7	−11.360	−9,1	−10.929	−8,6	−16.684	−12,4
2009	98.998	2.644	2.697	101.642	101.695	99,9	−14.740	−13,0	−14.865	−12,8	−16.295	−13,8

Tabelle 6: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Angebot und Nachfrage 1992 bis 2018 (Teil 3)

	Neue Ausbildungsverträge	Unbesetzte Plätze	Unversorgte Bewerberinnen/Bewerber	Angebot	Nachfrage	Angebots-Nachfrage-Relation	Entwicklung zum Vorjahr					
							Verträge		Angebot		Nachfrage	
							absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Neue Zeitreihe[1]												
2009	98.998	2.712	4.352	101.710	103.350	98,4						
2010	91.663	3.688	3.675	95.351	95.338	100,0	−7.335	−7,4	−6.359	−6,3	−8.012	−7,8
2011	84.495	5.232	3.043	89.727	87.538	102,5	−7.168	−7,8	−5.624	−5,9	−7.800	−8,2
2012	78.904	6.249	5.066	85.153	83.970	101,4	−5.591	−6,6	−4.574	−5,1	−3.568	−4,1
2013	74.244	6.344	4.533	80.588	78.777	102,3	−4.660	−5,9	−4.565	−5,4	−5.193	−6,2
2014	74.293	6.840	4.099	81.133	78.392	103,5	49	0,1	545	0,7	−385	−0,5
2015	74.135	7.555	4.354	81.690	78.489	104,1	−158	−0,2	557	0,7	97	0,1
2016	73.988	7.952	4.259	81.940	78.247	104,7	−147	−0,2	250	0,3	−242	−0,3
2017	74.626	8.229	5.328	82.855	79.954	103,6	638	0,9	915	1,1	1.707	2,2
2018	75.965	9.660	6.619	85.625	82.584	103,7	1.339	1,8	2.770	3,3	2.630	3,3

Abweichungen in der Summe von „Westdeutschland“ und „Ostdeutschland“ zum Bundesgebiet können sich durch nicht zuordenbare Daten ergeben.

Aufgrund von Datenrevisionen kommt es zu Abweichungen gegenüber früheren Darstellungen.

[1] Seit 2009 weist die Statistik der BA bei den Bewerberinnen und Bewerbern standardmäßig auch die Angaben der zugelassenen kommunalen Träger mit aus. Die Gesamtsumme ergibt sich somit aus den Angaben der Agenturen für Arbeit, den Jobcentern in gemeinsamer Einrichtung der Agentur für Arbeit und der Kommune und den Jobcentern zugelassener kommunaler Träger. Seit dem Berichtsjahr 2015/2016 werden in die Berichterstattung der BA bestimmte Sonderausbildungen für Abiturientinnen und Abiturienten einbezogen. Seit 2018 wird die Statistik über Berufsausbildungsstellen auf Basis einer weiterentwickelten Konzeption geführt. Um Entwicklungen korrekt darstellen zu können, wurde die Zeitreihe bis 2009 rückwirkend angepasst. Berichtsjahr 2016/2017: Statistische Neuordnung der Versorgungsrelevanz von Maßnahmen – Vorjahresvergleich bei unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern kann leicht überzeichnet sein.

Quelle: BIBB, Erhebung zum 30. September; Statistik der BA, Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts (rückwirkende Anpassung der Zeitreihe)

unverzerrt darstellen zu können, wurden für den Berufsbildungsbericht im Rahmen einer Sonderauswertung alle Daten bis 2009 rückwirkend neu berechnet.[99]

Zu den Erweiterungen und Verbesserungen der Statistik über betriebliche Berufsbildungsstellen zählt auch die Erfassung des erwarteten Schulabschlusses. Das Merkmal gibt Auskunft darüber, welchen Schulabschluss ein Arbeitgeber für eine bestimmte Ausbildungsstelle (mindestens) erwartet. Bei etwa der Hälfte der gemeldeten Stellen ist dies der Hauptschulabschluss (275.993 Stellen bzw. 50,5 %). Bei 197.956 Stellen (36,2 %) wird mindestens ein Realschulabschluss vorausgesetzt. Mindestens Fachhochschulreife wird bei 42.649 (7,8 %)

99 Die BA erläutert: „Inhaltliche Neuerungen ab Januar 2018: Eine Stelle, die am 30.09. unbesetzt ist, wird am 01.10. automatisch nun auch als unbesetzte Stelle des neuen Berichtsjahres gezählt – analog zur Bewerberseite. Bisher wurden die Stellen erst dann gezählt, wenn sie vom Vermittler aufgerufen wurden, was eine leichte Unterzeichnung zur Folge hatte. Im operativen Fachverfahren gelöschte Ausbildungsstellen verbleiben nun in der statistischen Anwesenheitsgesamtheit. Bisher konnte die Löschung zum Verlust der Stelle auch in der statistischen Zählung führen. Eine Ausbildungsstelle wird auch dann in einem Berichtsjahr berücksichtigt, wenn ihr Ausbildungsbeginn auf das folgende Berichtsjahr verschoben wurde. Dies entspricht der Logik der Anwesenheitsgesamtheit: Für das ursprüngliche Berichtsjahr hat mindestens einmal ein gültiges Stellenangebot vorgelegen. Als unbesetzte Berufsausbildungsstelle wird die Stelle nur in dem Berichtsjahr gezählt, in das der Ausbildungsbeginn verschoben wurde. Die Berichterstattung weist nur Stellen mit Ausbildungsbeginn im jeweils aktuellen Berichtsjahr aus. Außerbetriebliche Ausbildungsstellen werden besser erfasst, da das Neuverfahren stornierte außerbetriebliche Ausbildungsstellen nicht mehr berücksichtigt. Die Zahl der außerbetrieblichen Berufsausbildungsstellen sagt somit künftig genauer aus, in welchem Umfang außerbetriebliche Ausbildungsangebote tatsächlich den Ausbildungsmarkt stützen. Für das Bundesgebiet insgesamt ergibt sich zum 30.09.2017, dem Abschluss des Berichtsjahres 2016/2017, ein leichter Rückgang der gemeldeten Berufsausbildungsstellen gegenüber dem bisher publizierten Ergebnis um 4.878 oder 0,9 % auf nunmehr 544.907. Für die Teilgröße der betrieblichen Stellen ist ein Anstieg von 5.600 oder 1,1 % auf 527.470 zu verzeichnen und für die Teilgröße der außerbetrieblichen Stellen ein erheblicher Rückgang um 10.478 oder 37,5 % auf 17.437. Die Anzahl der am 30.09. unbesetzten Berufsausbildungsstellen ändert sich praktisch nicht: Zuwachs um 47 oder 0,1 % auf nunmehr 48.984. Ausführlicher sind die inhaltlichen Änderungen im Methodenbericht ‚Weiterentwicklung der Berufsausbildungsstellen-Statistik‘ (Mai 2017) beschrieben. Detaillierte, auch regionalisierte Revisionsauswirkungen sind im Methodenbericht ‚Revision der Statistik über Berufsausbildungsstellen 2018‘ zu finden: statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Methodenberichte/Ausbildungsstellenmarkt/Methodeberichte-Ausbildungsstellenmarkt-Nav.html.“

Tabelle 7: Im Laufe des Berichtsjahres 2017/2018 gemeldete Berufsausbildungsstellen und zum Stichtag 30. September unbesetzte Berufsausbildungsstellen

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Veränderung zu 2017	
											absolut	in %
Bundesgebiet												
Gemeldete Berufsausbildungsstellen	483.798	489.706	529.748	540.650	530.648	537.328	545.909	546.093	544.907	565.342	20.435	3,8
► Betriebliche Berufsausbildungsstellen	426.384	441.095	492.720	509.941	505.272	513.402	523.216	526.611	527.470	546.576	19.106	3,6
► Zum 30. September unbesetzte Berufsausbildungsstellen	17.766	19.898	30.487	34.075	34.720	38.449	41.678	43.561	48.984	57.656	8.672	17,7
Westdeutschland												
Gemeldete Berufsausbildungsstellen	387.817	399.944	436.863	449.355	443.067	450.270	457.781	456.461	456.533	474.519	17.986	3,9
► Betriebliche Berufsausbildungsstellen	355.761	369.432	411.357	427.110	424.588	432.413	440.420	441.656	443.515	460.173	16.658	3,8
► Zum 30. September unbesetzte Berufsausbildungsstellen	14.924	16.058	25.114	27.704	28.262	31.490	34.054	35.594	40.713	47.985	7.272	17,9
Ostdeutschland												
Gemeldete Berufsausbildungsstellen	95.077	89.185	92.318	90.741	87.205	86.665	87.751	89.454	88.230	90.659	2.429	2,8
► Betriebliche Berufsausbildungsstellen	69.779	71.094	80.799	82.285	80.313	80.598	82.420	84.780	83.811	86.239	2.428	2,9
► Zum 30. September unbesetzte Berufsausbildungsstellen	2.712	3.688	5.232	6.249	6.344	6.840	7.555	7.952	8.229	9.660	1.431	17,4

Quelle: Statistik der BA, Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts

der gemeldeten Stellen erwartet, die allgemeine Hochschulreife wird bei 7.094 (1,3 %) der Stellen vorausgesetzt. Bei 572 (0,1 %) der gemeldeten Stellen gab der Arbeitgeber an, keinen Hauptschulabschluss zu erwarten. „Nicht relevant“ bzw. „keine Angabe“ galt für 22.312 (4,1 %) der gemeldeten Stellen.[100]

2.2.1.3 Unversorgte Bewerberinnen und Bewerber und Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative zum 30. September

Bundesweit hatten 535.623 Bewerberinnen und Bewerber im Berichtsjahr 2017/2018 die Arbeitsagenturen und Jobcenter bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle eingeschaltet.[101] Das sind 12.201 (−2,2 %) weniger als im Vorjahr. Ausführliche Informationen (einschl. Zeitreihen) zum Verbleib aller bei der BA gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber können **Kapitel 2.2.4.1** entnommen werden. Im Folgenden konzentriert sich die Darstellung auf die unversorgten Bewerberinnen und Bewerber sowie die Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative zum 30. September und weiterem Vermittlungswunsch in Ausbildung, da diese beiden Größen neben der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge für die Berechnung von Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt zentral sind.[102]

Zum 30. September 2018 waren bundesweit noch 24.540 unversorgte Bewerberinnen und Bewerber registriert, die weder in eine Ausbildung noch in eine Alternative eingemündet sind. Das sind 828 (+3,5 %) mehr als im Vorjahr. Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber, die eine Alternative zu einer Ausbildung begonnen haben (z. B. berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme, Praktikum, Einstiegsqualifizierung), aber unabhängig davon weiterhin nach einer Ausbildungsstelle suchen und eine entsprechende Vermittlung durch die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter wünschen, ist um 2.430 (−4,3 %) auf 54.079 zurückgegangen. Insgesamt betrachtet hielten bundesweit zum Stichtag 30.09.2018 noch 78.619 Bewerberinnen und Bewerber ihren Vermittlungswunsch in Ausbildung aufrecht. Das sind 1.602 (−2,0 %) weniger als 2017.

Nach West und Ost differenziert ist eine unterschiedliche Entwicklung zu beobachten:

In Westdeutschland sank die Zahl der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber um 12.521 (−2,7 %) auf 445.201. Davon waren zum Stichtag 30. September 17.901 noch unversorgt (−464 bzw. −2,5 %). Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative zum 30. September ging um 2.510 (4,9 %) auf 48.234 zurück. In der Summe waren demnach weniger Bewerberinnen und Bewerber als im Vorjahr noch auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle (−2.974 bzw. −4,3 % auf 66.135).

In Ostdeutschland fiel die Zahl der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber geringfügig höher aus als im Vorjahr (+414 bzw. +0,5 % auf 90.144). Es wurden mehr unversorgte Bewerberinnen und Bewerber registriert (+1.291 bzw. +24,2 % auf 6.619). Auch die Zahl der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative lag über dem Vorjahreswert (+83 bzw. +1,4 % auf 5.824).

Insgesamt hielten somit in Ostdeutschland 12.443 Bewerberinnen und Bewerber ihren Vermittlungswunsch in Ausbildung aufrecht (+1.374 bzw. +12,4 %).

2.2.1.4 Angebots-Nachfrage-Relation (ANR)

In Anlehnung an § 86 Absatz 2 BBiG wird das Angebot an Ausbildungsstellen ausgewiesen als die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge aus der BIBB-Erhebung zum 30. September zzgl. der bei den Agenturen für Arbeit gemeldeten noch unbesetzten Ausbildungsplätze. 2018 wurden bundesweit insgesamt 589.069 Ausbildungsangebote registriert. Das Angebot stieg damit im Vergleich zum Vorjahr um +16.795 (+2,9 %).

Die Nachfrage errechnet sich aus der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und den bei den Agenturen für Arbeit und Jobcentern gemeldeten noch unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern.[103] Die

100 Für eine Gegenüberstellung der erwarteten Schulabschlüsse bei unbesetzten Ausbildungsstellen und der Schulabschlüsse der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber, die noch eine Ausbildungsstelle suchen, vergleiche **Kapitel 2.1.3.6.**

101 Als Bewerberin/Bewerber für Berufsausbildungsstellen zählen diejenigen gemeldeten Personen, die im Berichtsjahr eine Vermittlung in Ausbildung wünschen und deren Eignung dafür geklärt ist. Demnach erhalten nur ausbildungsreife Personen Bewerberstatus.

102 Vergleiche **Kapitel 2.2.1.**

103 Die Inanspruchnahme der Dienste der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter ist für Jugendliche und Betriebe freiwillig. Insofern gibt es neben den bei ihnen gemeldeten Ausbildungsstellen weitere Ausbildungsstellen, die nicht gemeldet sind. Auch nutzen nicht alle Jugendlichen die Beratungs- und Vermittlungsangebote der Agenturen für Arbeit.

Schaubild 10: ANR, erweiterte ANR und erweiterte ANR, bezogen auf das betriebliche Angebot im Bundesgebiet, 2009 bis 2018

Quelle: BIBB, Erhebung zum 30. September; Statistik der BA, Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts

Nachfrage nach Ausbildungsplätzen lag nach dieser Definition mit 555.953 (+8.951 bzw. +1,6 %) nach Rückgängen zwischen 2011 und 2016 zum zweiten Mal in Folge über dem Vorjahresniveau.[104]

Da das Angebot stärker gestiegen ist als die Nachfrage, hat sich die ANR gegenüber dem Vorjahr verbessert (2017: 104,6; 2018: 106,0).

In Westdeutschland ist das Ausbildungsangebot um 14.056 (+2,9 %) auf 503.433 gestiegen. Die Zahl der Ausbildungsnachfragerinnen und -nachfrager nahm um 6.320 (+1,4 %) auf 473.349 zu. Die ANR verbesserte sich von 104,8 (2017) auf 106,4 (2018). In Ostdeutschland wurden ebenfalls mehr Ausbildungsstellen angeboten als im Vorjahr (+2.770 bzw. +3,3 % auf 85.625). Auch auf Seiten der Nachfrage war ein Anstieg zu verzeichnen (+2.630 bzw. +3,3 % auf 82.584). Die ANR lag bei 103,7 (2017: 103,6).

104 Zum Hintergrund vergleiche **Kapitel 2.1.3.12.**

2.2.1.5 Erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation (eANR)

Mit der traditionellen Nachfragedefinition wird die Zahl der ausbildungssuchenden jungen Menschen nicht vollständig abgebildet. Berufsbildungsbericht und Nationaler Bildungsbericht[105] weisen deshalb auch eine erweiterte Nachfragedefinition aus, die neben den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und den unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern auch Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative zum 30. September und weiterem Vermittlungswunsch in Ausbildung einbezieht.

Auch bei der Nachfrage nach der erweiterten Definition konnten zum zweiten Mal in Folge wieder Zuwächse verzeichnet werden. Sie stieg 2018 auf 610.032 (+6.521 bzw. +1,1 %). Der Anstieg auf Nachfrageseite ist darauf zurückzuführen, dass Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund zunehmend auf dem Ausbildungsstellenmarkt ankommen.[106]

105 Vergleiche Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018): Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung. Bielefeld.

106 Vergleiche Darstellung zu Geflüchteten in **Kapitel 2.1.3.12.**

Schaubild 11: ANR, erweiterte ANR und erweiterte ANR, bezogen auf das betriebliche Angebot in Westdeutschland, 2009 bis 2018

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ANR	100,8	101,6	103,4	103,5	102,5	103,2	103,8	104,2	104,8	106,4
erweiterte ANR	88,4	89,8	92,9	93,0	91,4	92,2	92,9	93,3	94,5	96,5
erweiterte ANR betrieblich	84,2	85,6	89,5	89,7	88,6	89,6	90,4	90,8	92,3	94,5

Quelle: BIBB, Erhebung zum 30. September; Statistik der BA, Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts

Auch für die erweiterte ANR ist im Jahr 2018 bundesweit eine Verbesserung zu konstatieren. Da der Aufwuchs auf Angebotsseite noch etwas höher ausfiel als der Anstieg auf Nachfrageseite (s. o.), hat sich auch die erweiterte ANR gegenüber dem Vorjahr verbessert. Sie lag 2018 im Bundesgebiet bei 96,6 (2017: 94,8).

In Westdeutschland stieg die Nachfrage nach der erweiterten Definition um 3.810 (+0,7 %) auf 521.583. Infolge des stärkeren Anstiegs des Ausbildungsangebots (s. o.) fiel die erweiterte ANR aus Sicht der nachfragenden jungen Menschen günstiger aus als im Vorjahr (2017: 94,5; 2018: 96,5). In Ostdeutschland stieg die Nachfrage (erweiterte Definition) um 2.713 (+3,2 %) auf 88.408. Die erweiterte ANR lag bei 96,9 (2017: 96,7).

2.2.1.6 Erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation, bezogen auf das betriebliche Ausbildungsangebot

Auch wenn die erweiterte ANR ausschließlich bezogen auf die rein betrieblichen Angebote[107] berechnet wird, ist bundesweit eine Verbesserung gegenüber dem Vorjahr zu beobachten (2017: 92,2; 2018: 94,1). Sowohl Westdeutschland (2017: 92,3; 2018: 94,5) als auch Ostdeutschland (2017: 91,3; 2018: 91,9) verzeichneten Anstiege.

Schaubild 10 bis **Schaubild 12** informieren über die Entwicklung der Angebots-Nachfrage-Relationen im Bundesgebiet, in Westdeutschland und in Ostdeutschland von 2009 bis 2018.

Über die vorgenommene Ost-West-Differenzierung hinaus gibt es erhebliche regionale Unterschiede. Nach Ländern schwankt z. B. die ANR zwischen 91,2 (Berlin) und 115,7 (Bayern); die erweiterte ANR lag in Bayern mit 109,5 am höchsten. Werte über 100 wurden aber auch für Thüringen (105,1), Mecklenburg-Vorpommern (102,8) und das Saarland (101,9) gemeldet. Die niedrigsten Werte verzeichneten Berlin (86,1) und Hamburg (89,7).[108]

107 Vergleiche ausführlicher **Kapitel 2.2.2.3.**

108 Nach Ländern, Arbeitsagenturbezirken und Berufen differenzierte Ergebnisse zum Ausbildungsmarkt 2018 finden sich auf den Internetseiten des BIBB. Zusätzlich zu einem ausführlichen Tabellenangebot werden interaktive Regionalkarten bereitgestellt, die zentrale Eckdaten und Indikatoren des Ausbildungsmarktes visualisieren. Vergleiche bibb.de/naa309-2018

Schaubild 12: ANR, erweiterte ANR und erweiterte ANR, bezogen auf das betriebliche Angebot in Ostdeutschland, 2009 bis 2018

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ANR	98,4	100,0	102,5	101,4	102,3	103,5	104,1	104,7	103,6	103,7
erweiterte ANR	92,7	94,4	96,6	95,2	96,0	97,0	97,0	97,4	96,7	96,9
erweiterte ANR betrieblich	71,8	76,0	83,9	85,9	87,9	89,0	90,1	91,3	91,3	91,9

Quelle: BIBB, Erhebung zum 30. September; Statistik der BA, Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts

2.2.1.7 Einmündungsquote der ausbildungsinteressierten Jugendlichen (EQI)

Die Einmündungsquote der ausbildungsinteressierten Jugendlichen (EQI) gibt an, wie hoch der Anteil unter den institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Personen eines Berichtsjahres ist, der für eine duale Berufsausbildung gewonnen werden konnte und entsprechend eingemündet ist. Dabei wird die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30. September (2018: 531.413) in Beziehung zu der Zahl aller institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Personen (2018: 805.677) gesetzt.[109] Diese setzen sich zusammen aus der Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (531.413) und bei den Agenturen für Arbeit und Jobcentern gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern (535.623) abzüglich der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber, die in eine Ausbildung eingemündet sind (261.359), da es sonst zu Doppelzählungen käme.

Mit 66,0 fiel die EQI bundesweit etwas günstiger aus als im Vorjahr (2017: 64,9). Westdeutschland verzeichnete ebenfalls einen leichten Anstieg (2017: 65,1; 2018: 66,4). In Ostdeutschland konnte der Vorjahreswert nicht ganz erreicht werden (2017: 63,9; 2018: 63,5, vergleiche **Schaubild 13**).

Auch die EQI variierte erheblich zwischen den Ländern. Überdurchschnittlich hohe Quoten von über 70 % wurden für Bayern (74,9), Hamburg (72,2), Thüringen (72,1) und Baden-Württemberg (70,4) ermittelt. Vergleichsweise niedrig (unter 60 %) fiel die EQI in Berlin (53,6) und Brandenburg (59,6) aus.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Im Jahr 2018 hat sowohl die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze als auch die Zahl der jungen Menschen, die eine Ausbildung nachfragen, zugenommen. Es wurden mehr Ausbildungsverträge neu abgeschlossen

109 Die Quote bezieht sich auf alle jungen Menschen, die sich im Laufe des Berichtsjahres ausbildungsinteressiert gezeigt haben. Zum Stichtag 30. September hat allerdings ein Teil der im Laufe des Jahres gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen seinen Vermittlungswunsch aufgegeben (z. B. weil sie sich im Laufe des Berichtsjahres umorientiert und sich für ein Studium oder eine schulrechtlich geregelte Ausbildung entschieden haben) bzw. ist unbekannt verblieben. Daraus kann sich insofern auch eine Doppelzählung ergeben, als sich unter den unbekannt Verbliebenen auch Bewerberinnen und Bewerber befinden dürften, die tatsächlich eine Ausbildung aufgenommen haben. Darüber hinaus gibt es auch Bewerberinnen und Bewerber, die sich aus einem bestehenden Ausbildungsverhältnis heraus beworben haben (vergleiche **Kapitel 2.2.4.1**).

Schaubild 13: Einmündungsquote der ausbildungsinteressierten Jugendlichen (EQI) 2009 bis 2018

Quelle: BIBB, Erhebung zum 30. September; Statistik der BA, Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts

als im Vorjahr. Da das Ausbildungsangebot 2018 stärker anstieg als die Nachfrage, haben sich die Marktverhältnisse bundesweit weiter zugunsten der nachfragenden jungen Menschen verbessert. Es gibt jedoch erhebliche regionale und berufliche Unterschiede.

2.2.2 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach strukturellen Merkmalen

2.2.2.1 Entwicklung in den Zuständigkeitsbereichen

Werden die Ergebnisse der BIBB-Erhebung über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30. September nach Zuständigkeitsbereichen[110] ausgewiesen, so wird deutlich, dass der Anstieg bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen auf Zuwächse in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk, freie Berufe und öffentlicher Dienst zurückzuführen ist.

Im größten Zuständigkeitsbereich **Industrie und Handel** stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 5.559 Verträge (+1,8 %) auf 309.830. 58,3 % (2017: 58,1 %) aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge entfallen auf diesen Bereich.

Der zweitgrößte Zuständigkeitsbereich war auch 2018 das **Handwerk** mit einem Anteil von 27,3 % (2017: 27,5 %) an allen Neuabschlüssen. Hier wurden insgesamt 145.308 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge registriert, **1.589 (+1,1 %)** mehr als 2017.

Auch die **freien Berufe** verzeichneten Zuwächse bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (+1.149 bzw. +2,5 % auf 46.244). Der Anteil der in den freien Berufen abgeschlossenen Ausbildungsverträge an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen lag bundesweit bei 8,7 % (2017: 8,6 %).

110 Die BIBB-Erhebung zum 30. September weist die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen aus, d. h. nach der für den Ausbildungsberuf zuständigen Stelle. Folgendes ist hierbei zu beachten: „Maßgeblich für die Zuordnung der Ausbildungsverträge zu den Bereichen ist in der Regel die Art des Ausbildungsberufes und nicht der Ausbildungsbetrieb. So werden bspw. die Verträge der Auszubildenden, die im öffentlichen Dienst in Berufen der gewerblichen Wirtschaft ihre Ausbildung absolvieren, den Bereichen Industrie und Handel bzw. Handwerk (je nach zuständiger Stelle) zugeordnet. […] Die Rede ist deshalb von ‚Zuständigkeitsbereichen' und nicht von ‚Ausbildungsbereichen', weil die tatsächliche Ausbildungsleistung in einzelnen Bereichen nicht mit den Zählergebnissen nach Zuständigkeiten übereinstimmen muss. So sind z. B. in einigen Ländern die IHK auch die zuständige Stelle für den Ausbildungsbereich Hauswirtschaft oder für einzelne Berufe des öffentlichen Dienstes, und eine klare Aufteilung nach Ausbildungsbereichen ist nicht immer möglich." (Vergleiche Datenreport 2019, Kapitel A1.2.)

Tabelle 8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2018 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen

Land	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge														
	Insgesamt	Davon im Zuständigkeitsbereich:													
		Industrie und Handel		Handwerk		freie Berufe		öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Hauswirtschaft		Seeschifffahrt	
	Anzahl	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Baden-Württemberg	75.312	45.282	60,1	19.935	26,5	6.206	8,2	2.089	2,8	1.448	1,9	352	0,5	0	
Bayern	95.433	54.535	57,1	27.027	28,3	9.384	9,8	1.977	2,1	2.268	2,4	242	0,3	0	
Berlin	16.354	9.467	57,9	3.812	23,3	2.057	12,6	721	4,4	255	1,6	42	0,3	0	
Brandenburg	10.704	6.177	57,7	2.959	27,6	582	5,4	469	4,4	448	4,2	69	0,6	0	
Bremen	5.860	3.802	64,9	1.279	21,8	491	8,4	182	3,1	61	1,0	39	0,7	6	0,1
Hamburg	13.390	9.069	67,7	2.679	20,0	1.222	9,1	203	1,5	144	1,1	25	0,2	48	0,4
Hessen	38.227	22.797	59,6	10.229	26,8	3.292	8,6	1.202	3,1	702	1,8	5	0,0	0	
Mecklenburg-Vorpommern	8.132	4.796	59,0	2.095	25,8	469	5,8	282	3,5	425	5,2	52	0,6	13	0,2
Niedersachsen	55.640	29.699	53,4	17.309	31,1	4.612	8,3	1.495	2,7	2.217	4,0	270	0,5	38	0,1
Nordrhein-Westfalen	118.281	70.541	59,6	30.336	25,6	11.389	9,6	3.108	2,6	2.509	2,1	398	0,3	0	
Rheinland-Pfalz	26.226	14.260	54,4	8.216	31,3	2.275	8,7	667	2,5	649	2,5	159	0,6	0	
Saarland	6.843	4.169	60,9	1.827	26,7	542	7,9	116	1,7	132	1,9	57	0,8	0	
Sachsen	19.701	11.908	60,4	5.420	27,5	948	4,8	697	3,5	645	3,3	83	0,4	0	
Sachsen-Anhalt	10.590	6.396	60,4	2.876	27,2	428	4,0	391	3,7	416	3,9	83	0,8	0	
Schleswig-Holstein	20.236	10.461	51,7	6.566	32,4	1.867	9,2	570	2,8	752	3,7	0	0,0	20	0,1
Thüringen	10.484	6.471	61,7	2.743	26,2	480	4,6	280	2,7	394	3,8	116	1,1	0	
Westdeutschland	**455.448**	**264.615**	**58,1**	**125.403**	**27,5**	**41.280**	**9,1**	**11.609**	**2,5**	**10.882**	**2,4**	**1.547**	**0,3**	**112**	**0,0**
Ostdeutschland	**75.965**	**45.215**	**59,5**	**19.905**	**26,2**	**4.964**	**6,5**	**2.840**	**3,7**	**2.583**	**3,4**	**445**	**0,6**	**13**	**0,0**
Bundesgebiet	**531.413**	**309.830**	**58,3**	**145.308**	**27,3**	**46.244**	**8,7**	**14.449**	**2,7**	**13.465**	**2,5**	**1.992**	**0,4**	**125**	**0,0**

Quelle: BIBB, Erhebung zum 30. September 2018

Im **öffentlichen Dienst** wurden mit 14.449 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen bundesweit insgesamt 195 Verträge (+1,4 %) mehr abgeschlossen als 2017. Der Zuständigkeitsbereich **Landwirtschaft** meldete 13.465 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, 237 (−1,7 %) weniger als im Vorjahr. Auch die Bereiche Hauswirtschaft und Seeschifffahrt verzeichneten Rückgänge. Im Bereich **Hauswirtschaft** sank die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 115 (−5,5 %) auf 1.992. Der Rückgang ist allerdings auch vor dem Hintergrund des Abbaus öffentlich geförderter („außerbetrieblicher“) Ausbildung zu sehen, der in der Hauswirtschaft im Vergleich zu anderen Bereichen eine relativ große Bedeutung zukommt. In der **Seeschifffahrt** wurden insgesamt 125 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Das entspricht einem Rückgang um 17 Verträge (−12,0 %) im Vergleich zum Vorjahr.

Tabelle 8 zeigt die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen und Ländern für das Jahr 2018. In **Tabelle 9** sind die absoluten und prozentualen Veränderungen zum Vorjahr dargestellt.

2.2.2.2 Betriebliche und außerbetriebliche Ausbildungsverträge

Von den 531.413 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen waren bundesweit 516.529 betrieblich (97,2 %) und 14.884 außerbetrieblich (2,8 %).[111] Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der betrieblichen Neuverträge 2018 um 9.118 (+1,8 %) gestiegen. Die Zahl der außerbetrieblichen Ausbildungsverträge ist um 995 (−6,3 %) zurückgegangen. In der Folge haben sich die relativen Anteile weiter zugunsten der betrieblichen Ausbildung entwickelt. Dies gilt sowohl für Westdeutschland als auch für Ostdeutschland (vergleiche **Tabelle 10**).

Nach wie vor ist der Anteil der außerbetrieblichen Ausbildungsverträge in Ostdeutschland höher als in Westdeutschland. Allein aus dem höheren Anteil an außerbetrieblicher Ausbildung in Ostdeutschland ist nicht abzuleiten, dass die Ausbildungsmarktlage dort immer noch ungünstiger ist als in Westdeutschland. Das haben schon die Analysen zur Ausbildungsbilanz gezeigt.[112] Es handelt sich vielmehr um die Folge eines unterschiedlichen Umgangs mit erfolglosen Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern und einer geänderten Förderpolitik. Jugendlichen in Westdeutschland, die keinen Ausbildungsplatz fanden, stehen vor allem teilqualifizierende Bildungsgänge des Übergangsbereichs zur Verfügung. In Ostdeutschland – auch als Reaktion auf die über Jahre hinweg deutlich schlechtere Marktsituation – wurden viele schulische oder vollqualifizierende außerbetriebliche Berufsausbildungsplätze bereitgestellt. Angepasst an die demografische Entwicklung und die damit verbundene sinkende Nachfrage nach Ausbildungsplätzen wurde das außerbetriebliche Ausbildungsangebot in den letzten Jahren bewusst verringert. Verzeichneten 2009 noch alle ostdeutschen Länder einen Anteil der außerbetrieblichen Ausbildung im zweistelligen Bereich (Höchstwert 2009: 25,4 % in Brandenburg), lagen die Anteile 2018 – wie **Tabelle 11** zu entnehmen – nur noch zwischen 4,3 % (Berlin) und 6,4 % (Sachsen-Anhalt und Thüringen).

2.2.2.3 Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsangebots

Angesichts zunehmender Schwierigkeiten vieler Betriebe, ihre angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen,[113] ist neben der Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auch die Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsangebots von Interesse. Hier werden neben den neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträgen auch die bei der BA gemeldeten unbesetzten Berufsausbildungsstellen berücksichtigt.

111 Maßgeblich für die Zuordnung ist die Finanzierungsform und nicht der Lernort. „Außerbetrieblich“ sind demnach Ausbildungsverhältnisse, die überwiegend öffentlich finanziert sind.

112 Vergleiche **Kapitel 2.2.1.**

113 Vergleiche auch **Kapitel 2.1.3.5.**

Tabelle 9: Veränderung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von 2018 zu 2017 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen

Land	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge															
	Insgesamt		Davon im Zuständigkeitsbereich:													
			Industrie und Handel		Handwerk		freie Berufe		öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Hauswirtschaft		Seeschifffahrt	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Baden-Württemberg	656	0,9	700	1,6	−160	−0,8	121	2,0	124	6,3	−119	−7,6	−10	−2,8	0	0,0
Bayern	2.905	3,1	1.359	2,6	1.172	4,5	219	2,4	80	4,2	92	4,2	−17	−6,6	0	0,0
Berlin	231	1,4	141	1,5	−19	−0,5	215	11,7	−133	−15,6	31	13,8	−4	−8,7	0	0,0
Brandenburg	273	2,6	273	4,6	33	1,1	−28	−4,6	21	4,7	−33	−6,9	7	11,3	0	0,0
Bremen	−49	−0,8	−90	−2,3	1	0,1	13	2,7	17	10,3	13	27,1	−1	−2,5	−2	−25,0
Hamburg	−40	−0,3	2	0,0	26	1,0	−16	−1,3	−15	−6,9	−6	−4,0	−12	−32,4	−19	−28,4
Hessen	501	1,3	397	1,8	−117	−1,1	164	5,2	73	6,5	−12	−1,7	−4	−44,4	0	0,0
Mecklenburg-Vorpommern	161	2,0	99	2,1	63	3,1	20	4,5	−27	−8,7	−5	−1,2	3	6,1	8	160,0
Niedersachsen	939	1,7	721	2,5	401	2,4	0	0,0	−50	−3,2	−101	−4,4	−23	−7,8	−9	−19,1
Nordrhein-Westfalen	1.585	1,4	1.055	1,5	101	0,3	249	2,2	69	2,3	98	4,1	13	3,4	0	0,0
Rheinland-Pfalz	57	0,2	126	0,9	−35	−0,4	21	0,9	17	2,6	−83	−11,3	11	7,4	0	0,0
Saarland	98	1,5	55	1,3	−33	−1,8	48	9,7	27	30,3	7	5,6	−6	−9,5	0	0,0
Sachsen	264	1,4	409	3,6	3	0,1	19	2,0	−64	−8,4	−81	−11,2	−22	−21,0	0	0,0
Sachsen-Anhalt	280	2,7	102	1,6	115	4,2	45	11,7	16	4,3	−5	−1,2	7	9,2	0	0,0
Schleswig-Holstein	132	0,7	153	1,5	−42	−0,6	51	2,8	56	10,9	−28	−3,6	−63	−100,0	5	33,3
Thüringen	130	1,3	57	0,9	80	3,0	8	1,7	−16	−5,4	−5	−1,3	6	5,5	0	0,0
Westdeutschland	**6.784**	**1,5**	**4.478**	**1,7**	**1.314**	**1,1**	**870**	**2,2**	**398**	**3,6**	**−139**	**−1,3**	**−112**	**−6,8**	**−25**	**−18,2**
Ostdeutschland	**1.339**	**1,8**	**1.081**	**2,4**	**275**	**1,4**	**279**	**6,0**	**−203**	**−6,7**	**−98**	**−3,7**	**−3**	**−0,7**	**8**	**160,0**
Bundesgebiet	**8.123**	**1,6**	**5.559**	**1,8**	**1.589**	**1,1**	**1.149**	**2,5**	**195**	**1,4**	**−237**	**−1,7**	**−115**	**−5,5**	**−17**	**−12,0**

Quelle: BIBB, Erhebung zum 30. September 2018

Tabelle 10: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Finanzierungsform, 2009 bis 2018

Jahr	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	Bundesgebiet		Westdeutschland		Ostdeutschland	
		absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
2009	insgesamt	564.307	100,0 %	465.309	100,0 %	98.998	100,0 %
	betrieblich	518.506	91,9 %	442.439	95,1 %	76.067	76,8 %
	außerbetrieblich	45.801	8,1 %	22.870	4,9 %	22.931	23,2 %
2010	insgesamt	559.960	100,0 %	468.297	100,0 %	91.663	100,0 %
	betrieblich	518.917	92,7 %	445.821	95,2 %	73.096	79,7 %
	außerbetrieblich	41.043	7,3 %	22.476	4,8 %	18.567	20,3 %
2011	insgesamt	569.380	100,0 %	484.885	100,0 %	84.495	100,0 %
	betrieblich	538.920	94,7 %	466.191	96,1 %	72.729	86,1 %
	außerbetrieblich	30.460	5,3 %	18.694	3,9 %	11.766	13,9 %
2012	insgesamt	551.258	100,0 %	472.354	100,0 %	78.904	100,0 %
	betrieblich	525.354	95,3 %	454.785	96,3 %	70.569	89,4 %
	außerbetrieblich	25.904	4,7 %	17.569	3,7 %	8.335	10,6 %
2013	insgesamt	529.542	100,0 %	455.298	100,0 %	74.244	100,0 %
	betrieblich	507.861	95,9 %	440.456	96,7 %	67.405	90,8 %
	außerbetrieblich	21.681	4,1 %	14.842	3,3 %	6.839	9,2 %
2014	insgesamt	523.201	100,0 %	448.908	100,0 %	74.293	100,0 %
	betrieblich	502.807	96,1 %	435.166	96,9 %	67.641	91,0 %
	außerbetrieblich	20.394	3,9 %	13.742	3,1 %	6.652	9,0 %
2015	insgesamt	522.161	100,0 %	448.026	100,0 %	74.135	100,0 %
	betrieblich	503.296	96,4 %	435.028	97,1 %	68.268	92,1 %
	außerbetrieblich	18.865	3,6 %	12.998	2,9 %	5.867	7,9 %
2016	insgesamt	520.272	100,0 %	446.284	100,0 %	73.988	100,0 %
	betrieblich	502.722	96,6 %	433.827	97,2 %	68.895	93,1 %
	außerbetrieblich	17.550	3,4 %	12.457	2,8 %	5.093	6,9 %
2017	insgesamt	523.290	100,0 %	448.664	100,0 %	74.626	100,0 %
	betrieblich	507.411	97,0 %	437.437	97,5 %	69.974	93,8 %
	außerbetrieblich	15.879	3,0 %	11.227	2,5 %	4.652	6,2 %
2018	insgesamt	531.413	100,0 %	455.448	100,0 %	75.965	100,0 %
	betrieblich	516.529	97,2 %	444.951	97,7 %	71.578	94,2 %
	außerbetrieblich	14.884	2,8 %	10.497	2,3 %	4.387	5,8 %

Quelle: BIBB, Erhebung zum 30. September

Von den 589.069 Ausbildungsangeboten 2018 waren bundesweit 574.185 betrieblich. Verglichen mit dem Vorjahr ist das betriebliche Ausbildungsangebot um 17.790 Angebote (+3,2 %) gestiegen.

Die stärksten Zuwächse verzeichneten betriebliche Ausbildungsangebote, die der Zuständigkeit von Industrie und Handel zugerechnet werden (+11.891 bzw. +3,7 % auf 336.107). Im Handwerk stieg die Zahl der betrieblichen Ausbildungsangebote um 4.115 (+2,7 %) auf 157.353. Im Bereich freie Berufe wurden mit 49.241 betrieblichen Angeboten 1.650 Angebote (+3,5 %) mehr registriert als im Vorjahr.

Tabelle 12 zeigt die Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsangebots nach Zuständigkeitsbereichen. Zu beachten ist, dass auch hier nur diejenigen unbesetzten Berufsausbildungsstellen berücksichtigt werden können, die der BA auch gemeldet wurden.

Tabelle 11: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Finanzierungsform und Ländern, 2009 und 2016 bis 2018 (Teil 1)

Land	Jahr	Absolut			Relativ		
		betrieblich	außerbetrieblich	insgesamt	betrieblich	außerbetrieblich	insgesamt
Baden-Württemberg	2009	72.156	2.654	74.810	96,5	3,5	100,0
	...						
	2016	72.139	1.849	73.988	97,5	2,5	100,0
	2017	72.949	1.707	74.656	97,7	2,3	100,0
	2018	74.048	1.264	75.312	98,3	1,7	100,0
Bayern	2009	90.097	3.467	93.564	96,3	3,7	100,0
	...						
	2016	91.565	1.820	93.385	98,1	1,9	100,0
	2017	91.052	1.476	92.528	98,4	1,6	100,0
	2018	93.981	1.452	95.433	98,5	1,5	100,0
Berlin	2009	15.425	4.060	19.485	79,2	20,8	100,0
	...						
	2016	15.646	801	16.447	95,1	4,9	100,0
	2017	15.460	663	16.123	95,9	4,1	100,0
	2018	15.643	711	16.354	95,7	4,3	100,0
Brandenburg	2009	11.233	3.832	15.065	74,6	25,4	100,0
	...						
	2016	9.690	745	10.435	92,9	7,1	100,0
	2017	9.760	671	10.431	93,6	6,4	100,0
	2018	10.067	637	10.704	94,0	6,0	100,0
Bremen	2009	5.667	466	6.133	92,4	7,6	100,0
	...						
	2016	5.634	328	5.962	94,5	5,5	100,0
	2017	5.501	408	5.909	93,1	6,9	100,0
	2018	5.472	388	5.860	93,4	6,6	100,0
Hamburg	2009	12.760	736	13.496	94,5	5,5	100,0
	...						
	2016	12.838	481	13.319	96,4	3,6	100,0
	2017	13.005	425	13.430	96,8	3,2	100,0
	2018	12.942	448	13.390	96,7	3,3	100,0
Hessen	2009	36.183	3.270	39.453	91,7	8,3	100,0
	...						
	2016	35.659	1.606	37.265	95,7	4,3	100,0
	2017	36.207	1.519	37.726	96,0	4,0	100,0
	2018	36.814	1.413	38.227	96,3	3,7	100,0
Mecklenburg-Vorpommern	2009	8.918	2.907	11.825	75,4	24,6	100,0
	...						
	2016	7.332	537	7.869	93,2	6,8	100,0
	2017	7.464	507	7.971	93,6	6,4	100,0
	2018	7.619	513	8.132	93,7	6,3	100,0

Tabelle 11: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Finanzierungsform und Ländern, 2009 und 2016 bis 2018 (Teil 2)

Land	Jahr	Absolut			Relativ		
		betrieblich	außerbetrieblich	insgesamt	betrieblich	außerbetrieblich	insgesamt
Niedersachsen	2009	55.085	2.310	57.395	96,0	4,0	100,0
	…						
	2016	53.056	1.606	54.662	97,1	2,9	100,0
	2017	53.361	1.340	54.701	97,6	2,4	100,0
	2018	54.075	1.565	55.640	97,2	2,8	100,0
Nordrhein-Westfalen	2009	114.587	6.917	121.504	94,3	5,7	100,0
	…						
	2016	111.774	2.941	114.715	97,4	2,6	100,0
	2017	113.978	2.718	116.696	97,7	2,3	100,0
	2018	115.915	2.366	118.281	98,0	2,0	100,0
Rheinland-Pfalz	2009	27.348	1.503	28.851	94,8	5,2	100,0
	…						
	2016	24.937	915	25.852	96,5	3,5	100,0
	2017	25.331	838	26.169	96,8	3,2	100,0
	2018	25.448	778	26.226	97,0	3,0	100,0
Saarland	2009	8.180	609	8.789	93,1	6,9	100,0
	…						
	2016	6.839	318	7.157	95,6	4,4	100,0
	2017	6.463	282	6.745	95,8	4,2	100,0
	2018	6.535	308	6.843	95,5	4,5	100,0
Sachsen	2009	17.855	5.961	23.816	75,0	25,0	100,0
	…						
	2016	16.978	1.469	18.447	92,0	8,0	100,0
	2017	18.067	1.370	19.437	93,0	7,0	100,0
	2018	18.524	1.177	19.701	94,0	6,0	100,0
Sachsen-Anhalt	2009	11.399	3.538	14.937	76,3	23,7	100,0
	…						
	2016	9.999	765	10.764	92,9	7,1	100,0
	2017	9.586	724	10.310	93,0	7,0	100,0
	2018	9.913	677	10.590	93,6	6,4	100,0
Schleswig-Holstein	2009	20.376	938	21.314	95,6	4,4	100,0
	…						
	2016	19.386	593	19.979	97,0	3,0	100,0
	2017	19.590	514	20.104	97,4	2,6	100,0
	2018	19.721	515	20.236	97,5	2,5	100,0
Thüringen	2009	11.237	2.633	13.870	81,0	19,0	100,0
	…						
	2016	9.250	776	10.026	92,3	7,7	100,0
	2017	9.637	717	10.354	93,1	6,9	100,0
	2018	9.812	672	10.484	93,6	6,4	100,0

Quelle: BIBB, Erhebung zum 30. September

Die Angaben für 2010 bis 2015 können dem Berufsbildungsbericht 2017 entnommen werden.

Tabelle 12: Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsangebots nach Zuständigkeitsbereichen von 2009 bis 2018

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Entwicklung 2018 zu 2017	
Bundesgebiet	**536.272**	**538.815**	**569.407**	**559.429**	**542.581**	**541.256**	**544.974**	**546.283**	**556.395**	**574.185**	**17.790**	**3,2 %**
Industrie und Handel	319.266	320.512	345.250	339.420	325.521	322.164	321.120	320.129	324.216	336.107	11.891	3,7 %
Handwerk	143.754	145.956	151.277	147.024	145.065	146.830	149.089	149.591	153.238	157.353	4.115	2,7 %
Freie Berufe	43.457	43.333	43.753	44.830	43.778	43.817	45.321	46.637	47.591	49.241	1.650	3,5 %
Öffentlicher Dienst	13.732	13.689	12.460	12.196	12.426	12.523	13.360	13.898	14.412	14.703	291	2,0 %
Landwirtschaft	12.797	12.523	12.628	12.474	12.522	12.661	13.058	13.074	13.316	13.220	−96	−0,7 %
Sonstige Bereiche, keine Angabe[1)]	3.266	2.802	4.039	3.485	3.269	3.261	3.026	2.954	3.622	3.561	−61	−1,7 %
Westdeutschland	**457.363**	**461.879**	**491.305**	**482.489**	**468.718**	**466.656**	**469.082**	**469.421**	**478.150**	**492.936**	**14.786**	**3,1 %**
Industrie und Handel	270.007	273.239	296.231	291.252	280.036	276.352	275.337	274.179	277.550	287.502	9.952	3,6 %
Handwerk	125.113	127.014	132.325	128.532	126.933	128.316	129.573	129.615	132.732	136.005	3.273	2,5 %
Freie Berufe	38.402	38.228	38.892	39.983	39.020	39.132	40.464	41.577	42.644	43.892	1.248	2,9 %
Öffentlicher Dienst	10.587	10.824	9.958	9.677	9.834	10.029	10.665	10.937	11.338	11.801	463	4,1 %
Landwirtschaft	10.362	10.034	10.353	10.078	10.087	9.978	10.469	10.609	10.738	10.652	−86	−0,8 %
Sonstige Bereiche, keine Angabe[1)]	2.892	2.540	3.546	2.967	2.808	2.849	2.574	2.504	3.148	3.084	−64	−2,0 %
Ostdeutschland	**78.779**	**76.784**	**77.961**	**76.818**	**73.749**	**74.481**	**75.823**	**76.847**	**78.203**	**81.238**	**3.035**	**3,9 %**
Industrie und Handel	49.177	47.181	48.924	48.088	45.401	45.744	45.743	45.943	46.632	48.596	1.964	4,2 %
Handwerk	18.640	18.938	18.952	18.491	18.130	18.512	19.512	19.976	20.501	21.348	847	4,1 %
Freie Berufe	5.055	5.070	4.855	4.847	4.733	4.685	4.854	5.058	4.945	5.348	403	8,1 %
Öffentlicher Dienst	3.145	2.865	2.502	2.519	2.592	2.494	2.695	2.961	3.074	2.902	−172	−5,6 %
Landwirtschaft	2.435	2.489	2.275	2.396	2.435	2.683	2.589	2.465	2.578	2.568	−10	−0,4 %
Sonstige Bereiche, keine Angabe[1)]	327	241	453	477	458	363	430	444	473	476	3	0,6 %

[1)] Eine weitere Differenzierung ist an dieser Stelle nicht möglich.

Quelle: BIBB, Erhebung zum 30. September; Statistik der BA, Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts

Schaubild 14: Die 25 im Jahr 2018 am häufigsten von jungen Frauen besetzten Berufe nach BBiG und HwO

Kauffrau für Büromanagement
Medizinische Fachangestellte
Zahnmedizinische Fachangestellte
Kauffrau im Einzelhandel
Verkäuferin
Industriekauffrau
Friseurin
Hotelfachfrau
Kauffrau im Groß- und Außenhandel
Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk
Verwaltungsfachangestellte
Steuerfachangestellte
Bankkauffrau
Rechtsanwaltsfachangestellte
Tiermedizinische Fachangestellte
Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung
Kauffrau für Versicherungen und Finanzen
Automobilkauffrau
Köchin
Augenoptikerin
Sozialversicherungsfachangestellte
Mediengestalterin Digital und Print
Immobilienkauffrau
Tourismuskauffrau (Kauffrau für Privat- und Geschäftsreisen)
Restaurantfachfrau

0 5.000 10.000 15.000 20.000 25.000

Quelle: BIBB, Erhebung zum 30. September 2018

2.2.2.4 Geschlechtsspezifische Differenzierung

Von den 531.413 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen des Jahres 2018 wurden 195.890 (36,9 %) mit jungen Frauen und 335.523 (63,1 %) mit jungen Männern geschlossen (2017: 37,8 % zu 62,2 %).

Bezogen auf die sieben Ausbildungsbereiche wiesen die freien Berufe mit 91,9 % den höchsten relativen Anteil der mit Frauen geschlossenen Verträge auf, gefolgt von der Hauswirtschaft (86,3 %) und dem öffentlichen Dienst (62,8 %). In Industrie und Handel wurden 35,4 % der Verträge mit Frauen geschlossen. Eher niedrig war der Frauenanteil in der Landwirtschaft (24,0 %), im Handwerk (20,4 %) und in der Seeschifffahrt (9,6 %).

Frauen sind nicht nur in geringerem Maße in der dualen Berufsausbildung vertreten, sie konzentrieren sich auch auf weniger Ausbildungsberufe. Im Jahr 2018 fanden sich 73,6 % aller Ausbildungsanfängerinnen in nur 25 Berufen wieder. 61,9 % aller Männer verteilten sich hingegen auf die 25 am häufigsten von männlichen Jugendlichen gewählten Berufe. **Schaubild 14** und **Schaubild 15** informieren über die 25 jeweils von Frauen bzw. Männern am stärksten besetzten Berufe.

Wie schon in den Vorjahren ist die Zahl der Ausbildungsverträge, die mit Frauen abgeschlossen wurden, weiter auf 195.890 gesunken (−1.752 bzw. −0,9 %). Die Zahl der mit Männern geschlossenen Ausbildungsverträge stieg hingegen um 9.875 (+3,0 %) auf 335.523. Damit setzte sich ein Trend fort, der bereits seit längerer Zeit zu beobachten ist. Es werden zunehmend weniger Ausbildungsverträge mit Frauen abgeschlossen. Verglichen mit 2009 ist ihre Zahl um 46.130 (−19,1 %) zurückgegangen. Die Zahl der mit Männern neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist im gleichen Zeitraum um 13.236 (+4,1 %) gestiegen (vergleiche **Schaubild 16**).

Eine Ursache liegt in einer sinkenden Nachfrage von Frauen nach einer dualen Berufsausbildung. So ist mit 208.739 die Zahl der bei der BA gemeldeten Bewerberinnen seit 2009 um 53.985 (−20,5 %) gesunken, die Zahl

Schaubild 15: Die 25 im Jahr 2018 am häufigsten von jungen Männern besetzten Berufe nach BBiG und HwO

Kraftfahrzeugmechatroniker
Elektroniker
Fachinformatiker
Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
Industriemechaniker
Kaufmann im Einzelhandel
Verkäufer
Fachkraft für Lagerlogistik
Kaufmann im Groß- und Außenhandel
Mechatroniker
Kaufmann für Büromanagement
Industriekaufmann
Tischler
Elektroniker für Betriebstechnik
Koch
Zerspannungsmechaniker
Fachlagerist
Maler und Lackierer
Metallbauer
Maschinen- und Anlagenführer
Gärtner
Bankkaufmann
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung
Zimmerer
Berufskraftfahrer

0 5.000 10.000 15.000 20.000 25.000

Quelle: BIBB, Erhebung zum 30. September 2018

der gemeldeten Bewerber hat hingegen seit 2009 deutlich zugenommen (+26.710 bzw. +8,9 % auf 326.862).[114]

Junge Frauen sind jedoch weiterhin deutlich stärker in vollzeitschulischen Berufsausbildungen, insbesondere in den Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens, vertreten. So weist die Schnellmeldung der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) 2018 einen Frauenanteil von 76,2 % für die schulische Berufsausbildung im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen aus. Insgesamt begannen 178.718 Personen eine entsprechende Ausbildung, davon 136.138 Frauen.

Die Schnellmeldung der iABE zeigt ferner, dass junge Frauen häufiger weiterführende Schulen besuchen. Mit 256.578 Anfängerinnen befanden sich 2018 mehr junge Frauen auf dem Weg, eine Hochschulzugangsberechtigung zu erwerben, als junge Männer (227.524).[115] Im längeren Zeitvergleich (seit 2005) ist zu beobachten, dass sich die Anfängerzahlen im Sektor Studium zwischen den Geschlechtern stark angenähert und zuletzt zugunsten der jungen Frauen entwickelt haben. Auch wenn bereits 2005 mehr junge Frauen eine Hochschulzugangsberechtigung erwarben als junge Männer, fiel die Zahl der männlichen Studienanfänger 2005 mit 187.965 noch deutlich höher aus als die Zahl der Studienanfängerinnen mit 178.277. 2014 gab es erstmals mehr Studienanfängerinnen als Studienanfänger. Auch 2018 war die Zahl der Studienanfängerinnen (263.711) höher als die der Studienanfänger (250.277). Das gesunkene Interesse junger Frauen an einer dualen Berufsausbildung ist daher auch vor dem Hintergrund ihrer höheren Schulabschlüsse und einer gestiegenen Studierneigung und in ihrem steigenden Interesse an den Ausbildungsgängen der Sozial-, Pflege- und

114 Auch die Zahl der weiblichen Ausbildungsinteressierten sowie der weiblichen Ausbildungsnachfrager ist spürbar zurückgegangen. Vergleiche Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf; Milde, Bettina (2018): Deutlich mehr Ausbildungsangebote, jedoch erneut mehr unbesetzte Plätze. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2018 (bibb.de/dokumente/pdf/a11_beitrag_naa309-2018.pdf).

115 Die iABE systematisiert das Ausbildungsgeschehen im Anschluss an die Sekundarstufe I in vier übergeordnete (Bildungs-)Sektoren und darunterliegende Konten (Bildungsprogramme). Vergleiche auch **Kapitel 2.1.1.**

Schaubild 16: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Geschlecht

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Neue Ausbildungsverträge mit Frauen	242.020	234.865	231.837	224.095	214.311	209.734	207.636	204.126	197.642	195.890
Neue Ausbildungsverträge mit Männern	322.287	325.095	337.543	327.163	315.231	313.467	314.525	316.146	325.648	335.523

Quelle: BIBB, Erhebung zum 30. September

Gesundheitsberufe zu sehen. Über die Entwicklung der Anfängerzahlen nach Geschlecht wird in **Tabelle 1** in **Kapitel 2.1.1** berichtet.

Eine aktuelle Sonderauswertung des BIBB aus dem Jahr 2018 kommt zu dem Ergebnis, dass insbesondere folgende Ursachen für die unterschiedliche Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung in Berufen nach BBiG/HwO von Männern und Frauen verantwortlich sind: Zunächst haben demografische Veränderungen dazu geführt, dass die Zahl junger Menschen insgesamt gesunken ist. Dies gilt für beide Geschlechter. Kompensationseffekte, wie sie zuletzt auf Seiten der Männer durch den Zuzug von männlichen Geflüchteten erreicht werden konnten, fanden auf Seiten der Frauen nicht bzw. so gut wie nicht statt. Eine weitere Ursache ist die gestiegene schulische Vorbildung,[116] die für beide Geschlechter unterschiedliche Entwicklungen zur Folge hat. Frauen wenden sich zunehmend von primären Dienstleistungsberufen[117] ab zugunsten von Ausbildungsangeboten außerhalb des dualen Systems, die meist mittlere Schulabschlüsse voraussetzen. Zwar haben auch Männer in den letzten Jahren häufiger eine Ausbildung in nicht dualen Ausbildungsberufen begonnen. Verfügen sie über eine Studienberechtigung, absolvieren sie jedoch häufiger als Frauen eine Ausbildung in Berufen nach BBiG/HwO. Dies war Ende der 2000er Jahre noch umgekehrt. Als mögliche Gründe werden angeführt, dass junge Männer im Schnitt über weniger gute Abiturnoten verfügen, öfter ihr Studium abbrechen und sich in diesem Fall öfter für Produktionsberufe interessieren.[118] Auf Seiten der Männer ist es somit besser gelungen, neue Interessensgruppen für die duale Berufsausbildung zu erschließen. Der Zuwachs bei männlichen Ausbildungsanfängern ausländischer Staatsangehörigkeit kam nicht nur den Produktions- und sekundären Dienstleistungsberufen zugute, sondern auch den primären Dienstleistungsberufen.

116 Vergleiche **Kapitel 2.1.2.**

117 Dies sind z. B. Fachverkäuferin/Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk oder Restaurantfachfrau/-mann.

118 Vergleiche Dionisius, Regina; Kroll, Stephan; Ulrich, Joachim Gerd (2018): Wo bleiben die jungen Frauen? Ursachen für ihre sinkende Beteiligung an der dualen Berufsausbildung. BWP 6/2018 (bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/9484).

Schaubild 17: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in zweijährigen Berufsausbildungen von 2009 bis 2018

	Ostdeutschland	Westdeutschland	
2004	14.158	21.890	36.048
2005	15.360	24.384	39.744
2006	17.297	29.228	46.525
2007	16.684	37.346	54.030
2008	14.497	38.579	53.076
2009	13.265	38.476	52.011
2010	12.496	40.503	52.999
2011	10.399	41.578	51.977
2012	9.236	40.538	49.774
2013	8.143	38.069	46.212
2014	8.120	37.073	45.193
2015	8.000	36.697	44.697
2016	7.739	36.221	43.960
2017	8.220	36.304	44.524
2018	8.616	36.954	45.570

Quelle: BIBB, Erhebung zum 30. September

Frühere Berufsbildungsberichte hatten sich mit geringeren Einmündungschancen von Frauen in eine duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO befasst. In diesem Zusammenhang wurde das engere Berufswahlspektrum von Frauen thematisiert, das zu einer stärkeren Konkurrenz in den jeweiligen Berufen führt.[119] BIBB-Analysen geben auch Hinweise darauf, dass sich die Einmündungschancen von Frauen im dualen System auch dann nicht erhöhen, wenn sie sich auf weniger nachgefragte, vor allem von Männern ausgeübte Berufe bewerben würden. Die Einmündungschance für junge Frauen und Männer ist immer noch in den Berufen am größten, in denen jeweils das eigene Geschlecht überwiegt.[120] Eine Studie des WZB kommt zu dem Ergebnis, dass Bewerbungsunterlagen von Frauen für eine duale Berufsausbildung in manchen Berufen durchschnittlich schlechter bewertet werden als die von Männern. Dieses Phänomen variiert nach Branchen und Berufen. Für männerdominierte Berufe fallen die Bewertungen der Bewerberinnen noch ungünstiger aus. Männer, die einen frauendominierten Beruf ergreifen wollen, erfahren hingegen keine Benachteiligung.[121]

119 Vergleiche z. B. Berufsbildungsbericht 2017, Kapitel 2.2.4.

120 Vergleiche Beicht, Ursula; Walden, Günter (2014): Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige. BIBB Report 4/2014 (bibb.de/bibbreport-4-2014).

121 Vergleiche Kübler, Dorothea; Schmid, Julia; Stüber, Robert (2017): Be a Man or Become a Nurse: Comparing Gender Discrimination by Employers across a Wide Variety of Professions. WZB Discussion Paper SP II 2017-201 (bibliothek.wzb.eu/pdf/2017/ii17-201.pdf).

2.2.2.5 Zweijährige Berufsausbildung

In Berufen mit regulär zweijähriger Ausbildungsdauer[122] wurden 2018 bundesweit 45.570 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, 1.046 (+2,3 %) mehr als 2017 (vergleiche **Schaubild 17**). Der Anteil der zweijährigen Berufsausbildungen am gesamten Ausbildungsvolumen ist leicht gestiegen (2017: 8,5 %; 2018: 8,6).[123]

In Westdeutschland wurden 36.954 Verträge in zweijährigen Berufsausbildungen abgeschlossen. Dies entspricht einem Anstieg um 650 (+1,8 %). In Ostdeutschland stiegen die Neuabschlüsse in zweijährigen Berufsausbildungen um 396 (+4,8 %) auf 8.616.

Der Anteil der Neuabschlüsse in zweijährigen Berufsausbildungen fiel auch 2018 in Ostdeutschland mit 11,3 % höher aus als in Westdeutschland mit 8,1 %. Dass in Ostdeutschland relativ betrachtet mehr Neuabschlüsse in zweijährigen Berufsausbildungen abgeschlossen werden als in Westdeutschland, hängt mit dem höheren Anteil der außerbetrieblichen Ausbildung in Ostdeutschland zusammen. Im Rahmen der außerbetrieblichen Ausbildung wird vergleichsweise oft in zweijährigen Berufsausbildungen ausgebildet. So entfielen in Ostdeutschland 2018 13,1 % der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in zweijährigen Berufsausbildungen auf überwiegend öffentlich finanzierte („außerbetriebliche“) Ausbildungsformen. In den Vorjahren war der Anteil noch deutlich höher (2011: 37,1 %; 2012: 30,6 %; 2013: 27,3 %; 2014: 26,0 %; 2015: 22,3 %; 2016: 18,2 %; 2017: 15,4%).[124] Auch hierin spiegelt sich der Abbau der außerbetrieblichen Ausbildungsangebote wider.

Bezogen auf einzelne Berufe verzeichneten insbesondere folgende zweijährige Berufe Anstiege bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen: Fachkraft im Gastgewerbe (2016: 2.005; 2017: 2.193; 2018: 2.293), Fachlageristin/Fachlagerist (2016: 5.623; 2017: 6.072; 2018: 6.228), Tiefbaufacharbeiterin/Tiefbaufacharbeiter (2016: 1.372; 2017: 1.627; 2018: 1.889) und Maschinen- und Anlageführerin/-führer (2016: 3.855; 2017: 4.349; 2018: 4.759). Dass die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in zweijährigen Berufen nach Rückgängen in den Vorjahren zum zweiten Mal in Folge angestiegen ist, ist im Zusammenhang mit der stärkeren Einmündung von Geflüchteten in diese Berufe zu sehen.

122 Beispiele für zweijährige Berufsausbildungen sind: Verkäuferin/ Verkäufer, Fachkraft im Gastgewerbe, Servicekraft für Dialogmarketing, Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, Hochbaufacharbeiterin/Hochbaufacharbeiter, Maschinen- und Anlageführerin/ Anlageführer, Fachlageristin/Fachlagerist und Fachkraft für Metalltechnik.

123 Im längeren Zeitvergleich stellt sich die Entwicklung wie folgt dar: 2004: 6,3 %; 2005: 7,2 %; 2006: 8,1 %; 2007: 8,6 %; 2008: 8,6 %; 2009: 9,2 %; 2010: 9,5 %; 2011: 9,1 %; 2012: 9,0 %; 2013: 8,7 %; 2014: 8,6 %; 2015: 8,6 %; 2016: 8,4 %; 2017: 8,5 %; 2018: 8,6 %.

124 Zum Vergleich: Westdeutschland 2011: 10,9 %; 2012: 9,5 %; 2013: 8,9 %; 2014: 8,5 %; 2015: 7,9 %; 2016: 7,3 %; 2017: 6,5 %; 2018: 5,4 %.

2.2.3 Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag

Aussagen zur schulischen Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag sind anhand der Daten der BIBB-Erhebung über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30. September nicht möglich, da die schulische Vorbildung nicht als Merkmal im Rahmen der Erhebung erfasst wird. Daher wird die Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Berufsbildungsstatistik zum 31. Dezember) im Folgenden als Quelle herangezogen. Als aktuellste Angabe liegen Daten für 2017 vor.

2017 verfügten 42,3 % der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag über einen Realschulabschluss (Frauen: 42,7 %; Männer: 42,1 %). 24,7 % hatten einen Hauptschulabschluss (Frauen: 19,3 %; Männer: 28,0 %). Über keinen Hauptschulabschluss verfügten 3,7 % (Frauen: 2,5 %; Männer: 4,5 %). Der Anteil der Studienberechtigten mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag lag bei 29,2 % (Frauen: 35,5 %; Männer: 25,4 %). Verglichen mit 2009 (20,4 %) ist der Anteil der Studienberechtigten deutlich angestiegen (vergleiche **Schaubild 18**). Dies hängt sowohl mit den doppelten Abiturjahrgängen als auch mit dem Trend zu höheren Schulabschlüssen zusammen. Während der Anteil der Auszubildenden mit Neuabschluss und Hauptschulabschluss gesunken ist, bleibt der Anteil derjenigen mit Realschulabschluss annähernd stabil. Der Anteil der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag ohne Hauptschulabschluss schwankt über die Jahre 2009 bis 2017 geringfügig um rund 3 %.

Schaubild 18: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag von 2009 bis 2017

	ohne Hauptschulabschluss	mit Hauptschulabschluss	mit Realschulabschluss	mit Studienberechtigung
2009	3,5	33,1	43,0	20,4
2010	3,1	32,9	42,9	21,0
2011	2,9	31,9	42,1	23,1
2012	2,8	30,8	42,3	24,0
2013	2,9	29,5	42,3	25,3
2014	2,9	28,1	42,8	26,2
2015	2,8	26,7	42,7	27,7
2016	3,1	25,3	42,8	28,7
2017	3,7	24,7	42,3	29,2

0 % 10 % 20 % 30 % 40 % 50 % 60 % 70 % 80 % 90 % 100 %

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember)

Je nach Zuständigkeitsbereich[125] variieren die Anteile der verschiedenen Schulabschlüsse unter den Neuabschlüssen weiterhin deutlich.

In **Industrie und Handel** waren 2017 unter den Auszubildenden mit Neuabschluss junge Menschen mit Realschulabschluss (41,4 %) am stärksten vertreten, gefolgt von jungen Menschen mit Studienberechtigung (35,5 %) und mit Hauptschulabschluss (19,6 %). 3,5 % hatten keinen Hauptschulabschluss.

Im **Handwerk** hatten 41,4 % der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag einen Realschulabschluss. 39,8 % hatten einen Hauptschulabschluss; 14,1 % verfügten über eine Studienberechtigung. 4,7 % hatten keinen Hauptschulabschluss.

In den **freien Berufen** stellten die Auszubildenden mit Neuabschluss und Realschulabschluss den größten Anteil (54,7 %). 28,6 % verfügten über eine Studienberechtigung. Einen Hauptschulabschluss hatten 16,0 %; 0,7 % hatten die Schule ohne Hauptschulabschluss verlassen.

Im **öffentlichen Dienst** verfügte mehr als die Hälfte der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag über eine Studienberechtigung (55,5 %). 40,9 % hatten einen Realschulabschluss, 3,4 % einen Hauptschulabschluss und 0,2 % keinen Hauptschulabschluss.

In der **Landwirtschaft** waren bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen Auszubildende mit einem Realschulabschluss am stärksten vertreten (39,1 %). 29,8 % hatten einen Hauptschulabschluss und 23,4 % eine Studienberechtigung. Aber auch vergleichsweise viele junge Menschen ohne Hauptschulabschluss

125 Auszubildende in der Seeschifffahrt werden seit 2008 in der Berufsbildungsstatistik nicht mehr gemeldet, insofern liegen hier keine Zahlen vor.

(7,8 %) hatten in diesem Bereich einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen.

In der **Hauswirtschaft** war der Anteil der jungen Menschen mit Hauptschulabschluss (50,7 %) am höchsten. Auch der Anteil der Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss fiel hier deutlich höher aus als in den anderen Zuständigkeitsbereichen (31,1 %). 14,9 % verfügten über einen Realschulabschluss, 3,4 % über eine Studienberechtigung.

Im Vergleich zu 2009 hat in nahezu allen Zuständigkeitsbereichen der Anteil der jungen Menschen mit Hauptschulabschluss abgenommen[126] und der Anteil derjenigen mit Studienberechtigung zugenommen. Diese Entwicklung ist allerdings auch vor dem Hintergrund der insgesamt sinkenden Zahlen der Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus allgemeinbildenden Schulen mit Hauptschulabschluss und strukturellen Veränderungen im Schulbereich[127] zu sehen.

2.2.4 Ergänzende Informationen zu Bewerberinnen und Bewerbern aus der BA-Statistik

2.2.4.1 Verbleib der bei den Agenturen für Arbeit und Jobcentern gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber

Wie bereits in **Kapitel 2.2.1.3** dargestellt, weist die BA zum Ende des Berufsberatungsjahres neben den 24.540 unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern weitere 54.079 junge Menschen aus, für die die Vermittlungsbemühungen ebenfalls weiterlaufen („Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative zum 30. September“). Sie hatten im Jahr 2017/2018 eine Alternative zu einer Ausbildung begonnen, aber unabhängig davon weiterhin nach einer Ausbildungsstelle gesucht und eine entsprechende Vermittlung durch die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter gewünscht.

Seit 2009 ist die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative zum 30. September und weiterem Vermittlungswunsch in Ausbildung spürbar zurückgegangen. Auch ihr Anteil, bezogen auf alle gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber, hat sich seit 2009 verringert.[128]

Wie bereits in früheren Berufsbildungsberichten dargestellt, ist zu beachten, dass die erweiterte Nachfragedefinition den weiteren Vermittlungswunsch als Kriterium zugrunde legt, also die Perspektive der ausbildungssuchenden jungen Menschen einnimmt. Nicht jede Bewerberin/jeder Bewerber, die ihren/der seinen Vermittlungswunsch aufrechterhält, ist ohne vollqualifizierende Ausbildung: Von den 54.079 Bewerberinnen und Bewerbern mit Alternative haben 7.061 eine bereits begonnene Ausbildung fortgesetzt (1.421 ungefördert und 5.640 gefördert). Weitere 1.367 Ausbildungsstellenbewerberinnen und Ausbildungsstellenbewerber befinden sich in einem Studium.[129]

Schaubild 19 gibt einen differenzierten Überblick zum Verbleib der bei der BA gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber.

Bei den insgesamt 78.619 Bewerberinnen und Bewerbern, die am 30. September 2018 noch auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle waren (24.540 Unversorgte und 54.079 Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative zum 30. September), handelt es sich keineswegs nur um Bewerberinnen und Bewerber mit vergleichsweise niedrigen Schulabschlüssen. Wie **Schaubild 20** zeigt, hatten 29,8 % der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber und 26,5 % der Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative zum 30. September und weiterem Vermittlungswunsch in Ausbildung eine Studienberechtigung. Gründe dafür sind ggf. in der eher einseitigen Fokussierung von Studienberechtigten auf wenige Berufe und der stärkeren Konkurrenzsituation in diesen Berufen zu sehen.[130] Denkbar ist auch, dass die aktuellen Bemühungen zur Gewinnung von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern für die duale Berufsausbildung dazu führen, dass sich diese häufiger bei der BA als Ausbildungsstellenbewerberin/-bewerber melden.

126 Eine Ausnahme bilden die freien Berufe: Hier ist der Anteil mit Hauptschulabschluss in etwa konstant geblieben (2009: 15,9 % zu 2017: 16,0 %).

127 Bspw. Zusammenführung von Haupt- und Realschule.

128 2009: 13,0 %; 2010: 12,2 %; 2011: 11,2 %; 2012: 10,7 %; 2013: 11,1 %; 2014: 10,8 %; 2015: 10,9 %; 2016: 11,0 %; 2017: 10,3 %; 2018: 10,1 %.

129 Allein das Bewerben zeigt aber, dass die/der Jugendliche mit seiner Situation zumindest im Laufe des Jahres unzufrieden war und vielleicht auch noch ist (Stichwort: Abbruchgefahr), insofern ist ein Einbeziehen dieser Jugendlichen durchaus vertretbar.

130 Vergleiche **Kapitel 2.2.2.4.**

Schaubild 19: Verbleib der bei den Agenturen für Arbeit oder Jobcentern gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber zum 30. September, 2009 bis 2018

Bei Agenturen für Arbeit oder Jobcentern gemeldete Bewerberinnen/Bewerber für Berufsausbildungsstellen 2018
535.623

Vermittlungsauftrag abgeschlossen
457.004

Vermittlungsauftrag läuft weiter
78.619

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
eingemündete Bewerberinnen/Bewerber (Bewerberinnen/Bewerber, die in eine Berufsausbildungsstelle einmünden)	**260.183**	**272.240**	**280.935**	**287.852**	**276.151**	**271.959**	**267.664**	**264.447**	**265.320**	**261.359**
davon ungefördert	219.919	231.865	249.632	257.918	247.886	244.312	241.771	240.837	244.374	240.241
gefördert	40.264	40.375	31.303	29.934	28.265	27.647	25.893	23.610	20.946	21.118
andere ehemalige Bewerberinnen/Bewerber mit bekanntem Verbleib[1]	**111.253**	**110.150**	**106.850**	**108.369**	**107.013**	**109.393**	**108.190**	**109.276**	**107.976**	**106.709**
andere ehemalige Bewerberinnen/Bewerber ohne Angabe eines Verbleibs darunter nachrichtlich:	**102.800**	**96.815**	**87.071**	**90.965**	**95.935**	**98.405**	**94.019**	**93.402**	**94.307**	**88.936**
arbeitslos gemeldet am 30. September									**22.594**	**20.591**
Bewerberinnen/Bewerber mit Alternative zum 30. September	**73.130**	**68.423**	**61.051**	**60.446**	**62.655**	**60.456**	**60.255**	**60.053**	**56.509**	**54.079**
Schulbildung	16.510	16.200	17.086	17.607	19.190	17.951	18.212	17.825	18.028	17.127
Studium	590	641	769	1.280	1.401	1.453	1.587	1.614	1.594	1.367
berufsvorbereitendes Jahr	591	773	636	860	999	1.067	1.137	1.381	1.371	1.296
Berufsgrundbildungsjahr	1.508	1.856	1.316	1.394	1.732	1.577	1.010	717	601	542
Praktikum	6.546	6.188	5.011	4.850	3.917	3.598	3.339	3.010	2.457	2.096
bisherige Berufsausbildung	8.231	6.394	5.885	6.226	7.086	7.411	7.829	7.838	6.673	7.061
davon ungefördert	1.350	1.001	1.006	1.166	1.170	1.105	1.105	1.149	1.340	1.421
gefördert	6.881	5.393	4.879	5.060	5.916	6.306	6.724	6.689	5.333	5.640
Erwerbstätigkeit	8.038	8.787	8.620	9.282	9.899	9.896	10.626	11.025	11.518	11.521
Bundeswehr/Zivildienst	1.198	869	427	309	234	216	201	178	166	113
Bundes-/Jugendfreiwilligendienst	1.301	1.433	2.711	3.038	3.641	3.594	3.827	3.798	3.746	3.315
berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme	20.272	18.411	13.628	11.939	11.374	10.672	9.667	9.785	8.018	7.516
berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme – Reha	85	78	74	84	103	145	148	159	201	226
Einstiegsqualifizierung	4.406	4.260	3.357	2.513	2.244	1.963	1.869	1.951	2.120	1.883
sonstige Förderung	3.831	2.518	1.506	1.048	816	892	777	750	14	12
sonstige Reha-Förderung	23	15	25	16	19	21	26	22	[2]	4
unversorgte Bewerberinnen/Bewerber	**15.510**	**12.033**	**11.366**	**15.673**	**21.087**	**20.932**	**20.782**	**20.550**	**23.712**	**24.540**
Bewerberinnen/Bewerber für Berufsausbildungsstellen insgesamt	**562.876**	**559.661**	**547.273**	**563.305**	**562.841**	**561.145**	**550.910**	**547.728**	**547.824**	**535.623**

[1] Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird hier auf die Nennung der Alternativen bei den „anderen ehemaligen Bewerberinnen/Bewerbern“ mit abgeschlossenem Vermittlungsauftrag verzichtet.

[2] Zahlenwerte kleiner 3 oder korrespondierende Werte.

Als Bewerberin/Bewerber für Berufsausbildungsstellen zählen diejenigen bei Agenturen für Arbeit oder Jobcentern gemeldeten Personen, die im Berichtsjahr eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf wünschten und deren Eignung dafür geklärt ist (es handelt sich demnach um ausbildungsreife junge Menschen).

Quelle: Statistik der BA, Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts (rückwirkende Anpassung der Zeitreihe durch Einschluss von „Abiturientenausbildungen“)

Schaubild 20: Schulische Vorbildung der bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber 2018

	kein Hauptschulabschluss	mit Hauptschulabschluss	Realschulabschluss	Studienberechtigung	keine Angabe
Bewerberinnen/Bewerber insgesamt	1,7	26,7	39,6	27,1	4,9
Eingemündete Bewerberinnen/Bewerber	1,6	26,2	45,4	22,2	4,6
Andere ehemalige Bewerberinnen/Bewerber	1,6	26,8	32,8	33,5	5,4
Bewerberinnen/Bewerber mit Alternative zum 30.09.	1,9	28,6	39,4	26,5	3,7
Unversorgte Bewerberinnen/Bewerber	2,6	28,3	32,1	29,8	7,1

Quelle: Statistik der BA, Berechnungen des BIBB

Unbekannt Verbliebene

Relativ hoch bleibt mit 88.936 die Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern aus der BA-Statistik, die keine weitere Hilfe bei der Ausbildungssuche mehr nachfragten, für die keine Vermittlungsbemühungen mehr laufen und für die keine Informationen zum Verbleib vorliegen („andere ehemalige Bewerberinnen und Bewerber ohne Angabe eines Verbleibs"), vergleiche **Schaubild 19.** Hier ist nicht auszuschließen, dass für einen Teil dieser jungen Menschen das Risiko besteht, dass sie „quasi unbemerkt" aus dem Bildungssystem herausfallen – mit den bekannten negativen Folgen für die Beschäftigungsfähigkeit und die Chance auf gesellschaftliche Teilhabe. Verglichen mit dem Vorjahr ist ihre Zahl um 5.371 (−5,7 %) gesunken. Ihr Anteil, bezogen auf alle gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber, ist mit 16,6 % etwas zurückgegangen.[131]
Seit dem Berichtsjahr 2016/2017 weist die BA-Statistik Informationen zur Arbeitslosigkeit der Bewerberinnen und Bewerber ohne Angabe eines Verbleibs aus.[132] Von den Bewerberinnen und Bewerbern, für die kein Vermittlungsauftrag mehr lief und für die ansonsten kein Verbleib bekannt war, waren 20.591 bzw. 23,2 % zum 30. September 2018 arbeitslos gemeldet.

Erkenntnisse über den Verbleib der in der BA-Statistik unbekannt Verbliebenen liefern auch die BA/BIBB-Bewerberbefragungen.[133] Der Anteil der Bewerberinnen und Bewerber, die außerhalb des Bildungssystems verbleiben, fällt demnach unter den unbekannt Verbliebenen deutlich höher aus. Bereits frühere Berufsbildungsberichte hatten darauf hingewiesen, dass diese Gruppe höhere Anteile von Personen mit maximal Hauptschulabschluss und von Personen mit Migrationshintergrund aufweist als die Gruppe der bekannt Verbliebenen. Auffällig ist auch der hohe Anteil an Altbewerberinnen und Altbewerbern unter den unbekannt Verbliebenen. Dies zeigt, dass diesen jungen Menschen

131 Seit 2009 hat sich der Anteil wie folgt entwickelt: 2009: 18,3 %; 2010: 17,3 %; 2011: 15,9 %; 2012: 16,1 %; 2013: 17,0 %; 2014: 17,5 %; 2015: 17,1 %; 2016: 17,1 %; 2017: 17,2 %.

132 Die Information zur Arbeitslosigkeit der Bewerberinnen und Bewerber ohne Angabe eines Verbleibs wird aus der Arbeitsmarktstatistik jeweils zum Stichtag der Bewerberstatistik ermittelt (vergleiche Statistik der BA, Berufsausbildungsstellen und Bewerber, September 2017).

133 Vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019, Kapitel A 8.1.2.

offenbar wiederholt der Übergang in Ausbildung bzw. der Abschluss einer Ausbildung nicht gelungen ist.

2.2.4.2 Altbewerberinnen und Altbewerber

Aussagen zu den sogenannten Altbewerberinnen und Altbewerbern sind anhand verschiedener Quellen und Definitionen möglich. Anhand der Daten der Statistik der BA wird im Folgenden auf die Entwicklung der Bewerberzahlen aus früheren Berichtsjahren eingegangen. Im Anschluss werden Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragungen zu Altbewerberinnen und Altbewerbern dargestellt.[134]

2018 registrierte die BA bundesweit 189.234 Personen, die sich auch schon in mindestens einem der letzten fünf Berichtsjahre für eine Ausbildungsstelle beworben hatten. Das sind 5.507 (+3,0 %) mehr als 2017. **Tabelle 13** zeigt die Entwicklung der Zahl der Bewerberinnen und Bewerber aus früheren Berichtsjahren im Bundesgebiet sowie in Ost- und Westdeutschland.

Bundesweit ist der Anteil der Bewerberinnen und Bewerber aus früheren Berichtsjahren an allen Bewerberinnen und Bewerbern gegenüber 2017 gestiegen (2014: 33,3 %; 2015: 33,7 %; 2016: 33,8 %; 2017: 33,5 %; 2018: 35,3 %).[135] Sowohl West- als auch Ostdeutschland verzeichneten Anstiege[136] (Westdeutschland: 2014: 33,4 %; 2015: 33,8 %; 2016: 34,0 %; 2017: 33,7 %; 2018: 35,5 %; Ostdeutschland: 2014 bis 2016: jeweils 33,6 %; 2017: 32,9 %; 2018: 34,5 %).

134 Für eine Darstellung der Entwicklung der Bewerberinnen und Bewerber mit Schulabgang in früheren Jahren als dem Berichtsjahr sei auf den Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019, Kapitel A1.3 verwiesen.

135 Die Berichterstattung über die bei den zugelassenen kommunalen Trägern gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen beginnt allgemein ab dem Berichtsjahr 2008/2009, sodass die Berichterstattung über Bewerberinnen und Bewerber früherer Berichtsjahre nur bis dahin zurückreicht. Die volle Reichweite wird ab dem Berichtsjahr 2013/2014 erreicht.

136 Bei der Interpretation der Daten ist zu beachten, dass die BA die Zuordnung zu den Jahreskategorien danach vornimmt, wann die Person zuletzt als Bewerberin/Bewerber gemeldet war. Es sind also keine Aussagen darüber möglich, ob eine Person, die zum letzten Mal ein Jahr vor dem Berichtsjahr gemeldet war, auch schon in früheren Jahren mit Unterstützung der BA eine Ausbildungsstelle gesucht hatte. Entsprechend darf aus dem längeren Zurückliegen der letzten Erfassung als Bewerberin/Bewerber nicht geschlossen werden, dass die Person sich während des gesamten Zeitraums vergebens um eine Ausbildungsstelle bemüht hat.

Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung zu Altbewerberinnen und Altbewerbern

Im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung werden Jugendliche dann als Altbewerberinnen bzw. Altbewerber ausgewiesen, wenn sie angeben, sich schon einmal zu einem früheren Zeitpunkt um eine Ausbildungsstelle bemüht zu haben. Dabei ist es unerheblich, ob sie zu diesem früheren Zeitpunkt bei der BA als Ausbildungsstellenbewerberinnen bzw. -bewerber registriert waren. Anhand der Daten der BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2006 bis 2016 hat das BIBB die Ausbildungschancen von Altbewerberinnen und Altbewerbern im Zeitvergleich untersucht.[137] Demnach hat sich der Anteil der Altbewerberinnen und Altbewerber an allen gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern in den letzten zehn Jahren erheblich verringert (2006: 40 %; 2016: 27 %). Auch 2018 ist ihr Anteil weiter gesunken. Nach ersten Analysen anhand der Daten der BA/BIBB-Bewerberbefragung und BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 lag der Anteil der Altbewerberinnen und Altbewerber 2018 bei 25 %. Männer (60 %) waren unter den Altbewerberinnen und Altbewerbern 2018 häufiger vertreten als Frauen (40 %). Dies entsprach im Wesentlichen der Geschlechterverteilung bei den Erstbewerberinnen und Erstbewerbern (61 % zu 39 %).

Die Gruppe der Altbewerberinnen und Altbewerber ist sehr heterogen, mit teils guten, aber auch zum Teil sehr schlechten Voraussetzungen. Je länger der Schulentlassungszeitpunkt zurückliegt, je schlechter das Zeugnis ausfällt, je älter die Bewerberin bzw. der Bewerber ist, desto geringer sind die Chancen auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz.

Altbewerberinnen und Altbewerber, die sich im Vorjahr zum ersten Mal beworben hatten, mündeten 2018 genauso häufig in eine betriebliche Ausbildung ein wie Erstbewerberinnen und Erstbewerber (jeweils 43 %).[138] Für diejenigen, die sich bereits vor drei oder mehr Jahren erstmals beworben hatten, wurden jedoch auch 2018 noch schlechtere Chancen auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz festgestellt. Nur 29 % waren in eine betriebliche Ausbildung eingemündet. Werden alle vollqualifizierenden Ausbildungen (dual, schulisch, hochschulisch) betrachtet, waren 57 % der Erstbewerberinnen und Erstbewerber in eine solche

137 Vergleiche Datenreport 2017, Kapitel A8.1.

138 Der Anteil der Einmündungen mit Erstbewerbung im Vorjahr lag 2016 bei 39 %.

Tabelle 13: Bewerberinnen und Bewerber früherer Berichtsjahre, 2012 bis 2018

	Bewerberinnen und Bewerber						
	Insgesamt	darunter in den letzten 5 Berichtsjahren	darunter 1 oder 2 Jahre vor Berichtsjahr	davon		in den letzten 5 Jahren vor dem Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr	
				1 Jahr vor Berichtsjahr	2 Jahre vor Berichtsjahr	absolut	relativ
Bundesgebiet							
2012	563.305		163.814	142.770	21.044		
2013	562.841		166.070	145.971	20.099		
2014	561.145	187.043	173.131	151.031	22.100		
2015	550.910	185.485	171.186	148.745	22.441	−1.558	−0,8
2016	547.728	185.150	170.862	147.907	22.955	−335	−0,2
2017	547.824	183.727	169.875	147.664	22.211	−1.423	−0,8
2018	535.623	189.234	174.972	148.041	26.931	5.507	3,0
Westdeutschland							
2012	469.899		137.859	120.789	17.070		
2013	470.131		139.395	122.948	16.447		
2014	467.645	156.373	145.899	127.878	18.021		
2015	458.118	155.066	144.124	125.603	18.521	−1.307	−0,8
2016	454.688	154.607	143.509	124.497	19.012	−459	−0,3
2017	457.722	154.109	143.143	124.642	18.501	−498	−0,3
2018	445.201	158.095	146.832	124.549	22.283	3.986	2,6
Ostdeutschland							
2012	93.198		25.915	21.946	3.969		
2013	91.395		26.632	22.982	3.650		
2014	90.432	30.376	26.939	22.863	4.076		
2015	89.540	30.103	26.749	22.839	3.910	−273	−0,9
2016	90.552	30.401	27.213	23.275	3.938	298	1,0
2017	89.730	29.513	26.637	22.929	3.708	−888	−2,9
2018	90.144	31.071	28.079	23.437	4.642	1.558	5,3

Quelle: Statistik der BA; Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts

eingemündet, 59 % der Altbewerberinnen und Altbewerber aus dem Vorjahr und 46 % der Altbewerberinnen und Altbewerber von vor drei oder mehr Jahren. Nahezu die Hälfte (48 %) der Altbewerberinnen und Altbewerber, die sich schon vor drei oder mehr Jahren erstmals bewarben, befanden sich am Jahresende nicht im Bildungssystem.

2.2.4.3 Statistik der Nachvermittlung

Die Vermittlungsbemühungen der Agenturen für Arbeit und Jobcenter enden nicht am 30. September, sondern laufen auch im „fünften Quartal“ weiter (sogenannte Nachvermittlungsphase).[139] Die Nachvermittlung richtet sich an alle Personen, die zwischen dem 1. Oktober und dem 31. Dezember

139 Die Gründe für den späten Vermittlungswunsch sind vielfältig und können bspw. aus der bisher nicht erfolgreichen Ausbildungsplatzsuche oder dem Wunsch, die begonnene Ausbildung zu wechseln, resultieren.

noch eine Ausbildung in dem bereits gestarteten Ausbildungsjahr beginnen wollen. Mit ihrem Wunsch auf Nachvermittlung melden sich daher nicht nur ehemalige Bewerberinnen und Bewerber, sondern auch junge Menschen, die zuvor nicht als Bewerberin oder Bewerber bei den Agenturen für Arbeit und Jobcentern gemeldet waren.

Zu den Neuerungen im Rahmen der Statistik der BA[140] zählt, dass seit November 2018 auch gemeldete Berufsausbildungsstellen mit Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres ausgewiesen werden können. Somit kann der vorliegende Berufsbildungsbericht erstmals eine Gegenüberstellung von noch freien Ausbildungsstellen und Bewerberinnen und Bewerbern, die auch nach Beginn des Ausbildungsjahres noch auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle sind, vornehmen. Frühere Berufsbildungsberichte hatten in diesem Kontext lediglich über den Verbleib der weiterhin suchenden Bewerberinnen und Bewerber berichtet.

Die Statistik der BA weist im Januar 2019 71.544 Berufsausbildungsstellen aus, die noch 2018 besetzt werden sollten. Die Zahl setzt sich zusammen aus den 57.656 unbesetzten Berufsausbildungsstellen, die bereits zum Stichtag 30. September registriert waren,[141] sowie weiteren 13.888 Ausbildungsstellen, die den Beratungs- und Vermittlungsdiensten erst später gemeldet wurden.[142] Bei 69.735 (97,5 %) der gemeldeten Stellen handelt es sich um betriebliche Ausbildungsstellen.

Den 71.544 Stellen standen 66.717 Bewerberinnen und Bewerber gegenüber, für die ein Vermittlungsauftrag bis Ende 2018 bestand. Davon waren 50.029 bereits im vergangenen Berichtsjahr 2017/2018 als Bewerberin/Bewerber gemeldet. Für das „fünfte Quartal" waren somit mehr Stellen als Bewerberinnen und Bewerber registriert. Im Vorjahr war dies noch nicht der Fall, auf 64.262 gemeldete Stellen kamen 68.718 gemeldete Bewerberinnen und Bewerber.

Es sind jedoch erhebliche regionale Unterschiede zu verzeichnen (vergleiche **Tabelle 14**).

140 Vergleiche **Kapitel 2.2.1.2.**

141 Vergleiche **Kapitel 2.2.1.3** sowie **Kapitel 2.2.4.1.**

142 Hierbei kann es sich z. B. um Ausbildungsstellen handeln, bei denen der Vertrag in der Probezeit vorzeitig gelöst wurde und die noch kurzfristig nachbesetzt werden sollen.

Im Zuge der Nachvermittlungsbemühungen konnte für insgesamt 6.500 (9,7 %) der 66.717 Bewerberinnen und Bewerber eine Einmündung in Ausbildung realisiert werden. 27.342 Personen (41,0 %) verblieben unversorgt. Für sie und für die 20.905 (31,3 %) Bewerberinnen und Bewerber mit alternativem Verbleib liefen somit die Vermittlungsbemühungen in Ausbildung weiter. Die übrigen 11.970 (17,9 %) Bewerberinnen und Bewerber waren anderweitig verblieben und hatten den Vermittlungsauftrag aus vielfältigen Gründen beendet. Von diesen war bei 6.847 Personen der Verbleib unbekannt.

Werden ausschließlich die beiden Bewerbergruppen betrachtet, die auch schon zum Stichtag 30. September noch auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle waren (unversorgte Bewerberinnen/Bewerber sowie Bewerberinnen/Bewerber mit Alternative zum 30. September), zeigt sich:

Die Zahl der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber konnte im Rahmen der Nachvermittlungsaktion weiter reduziert werden. Waren zu Beginn noch 24.455[143] Bewerberinnen und Bewerber unversorgt (100 %), ist ihre Zahl Stand Januar 2019 auf 14.073 (57,5 %) zurückgegangen. 1.823 (7,5 %) konnten in eine Ausbildung vermittelt werden. 2.607 (10,7 %) waren in eine Alternative eingemündet, wünschten sich aber weiterhin eine Vermittlung in Ausbildung. 5.952 (24,3 %) waren alternativ oder unbekannt verblieben und hatten den Vermittlungsauftrag beendet.

Von den 13.161 Bewerberinnen und Bewerbern mit Alternative zum 30. September und weiterem Vermittlungswunsch in Ausbildung (100 %) konnten 945 (7,2 %) in Ausbildung vermittelt werden. Für 1.834 (13,9 %) Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative lief kein Vermittlungsauftrag mehr. 9.246 (70,3 %) befanden sich bei aufrechterhaltenem Vermittlungswunsch weiterhin in einer Alternative zu einer Ausbildung.

143 Hier ist zu beachten, dass nur diejenigen Bewerberinnen und Bewerber aus dem zurückliegenden Berichtsjahr gezählt werden, die ihren Vermittlungswunsch über den 30. September hinaus aufrechterhalten haben. Insofern weichen die Zahlen zu den unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern und den Bewerberinnen und Bewerbern mit Alternative zum 30. September von den in den **Kapiteln 2.2.1.3** und **2.2.4.1** ausgewiesenen Zahlen zum Stichtag 30. September ab. Angesichts des fortgeschrittenen Ausbildungsjahres geht die Zahl der Personen, die in den Monaten Oktober bis Dezember noch für das laufende Jahr eine Ausbildung anstrebt, zurück. Es ist aber davon auszugehen, dass sich die Mehrheit dann im Laufe des neuen Berichtsjahres erneut als Bewerberin bzw. Bewerber melden wird.

Tabelle 14: Gemeldete Berufsausbildungsstellen und Bewerberinnen und Bewerber mit Wunsch eines Ausbildungsbeginns bis Ende 2018

Land	gemeldete Berufs-ausbildungs-stellen	Darunter: bereits zum 30. September als unbesetzt gemeldet	gemeldete Bewerberinnen/ Bewerber	gemeldete Berufsaus-bildungsstellen je 100 gemeldete Bewerberinnen/ Bewerber in %	gemeldete Bewerberinnen/ Bewerber je 100 gemeldete Berufsaus-bildungsstellen in %
Baden-Württemberg	10.281	8.975	4.202	244,7	40,9
Bayern	18.906	16.236	6.111	309,4	32,3
Berlin	2.697	1.711	6.012	44,9	222,9
Brandenburg	2.164	1.865	2.238	96,7	103,4
Bremen	469	352	811	57,8	172,9
Hamburg	936	642	1.488	62,9	159,0
Hessen	3.636	2.830	5.787	62,8	159,2
Mecklenburg-Vorpommern	1.739	1.479	900	193,2	51,8
Niedersachsen	4.752	3.754	7.840	60,6	165,0
Nordrhein-Westfalen	13.282	9.591	21.041	63,1	158,4
Rheinland-Pfalz	3.168	2.566	2.916	108,6	92,0
Saarland	1.256	975	792	158,6	63,1
Sachsen	2.397	1.986	1.629	147,1	68,0
Sachsen-Anhalt	1.293	1.086	842	153,6	65,1
Schleswig-Holstein	2.758	2.064	3.328	82,9	120,7
Thüringen	1.798	1.533	706	254,7	39,3
Westdeutschland	**59.444**	**47.985**	**54.316**	**109,4**	**91,4**
Ostdeutschland	**12.088**	**9.660**	**12.327**	**98,1**	**102,0**
Bundesgebiet	**71.544**	**57.656**	**66.717**	**107,2**	**93,3**

Quelle: Statistik der BA, Berechnungen des BIBB

1.136 (8,6 %) waren unversorgt und hielten ihren Vermittlungswunsch ebenfalls aufrecht.

Zu beachten ist, dass eine Vermittlung in Ausbildung mehrere Wochen oder Monate nach Beginn des neuen Ausbildungsjahres eine große Herausforderung darstellt. Betriebe, die Ausbildungsplätze anbieten, orientieren sich am Beginn des Ausbildungsjahres. Für die Nachvermittlung stehen daher vor allem nur solche Ausbildungsstellen zur Verfügung, die schon im Laufe des Berichtsjahres nicht besetzt werden konnten oder aber durch vorzeitige Vertragslösungen frei geworden sind.[144]

2.2.5 Prüfungserfolg und Übergang in Beschäftigung

Im Jahr 2017 haben nach Analysen des BIBB anhand der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder 392.685 Männer und Frauen die Abschlussprüfung bestanden und damit ihre Berufsausbildung mit einem qualifizierten Berufsabschluss beendet. Bezogen auf alle durchgeführten Abschlussprüfungen (Prüfungsteilnahmen) lag die Erfolgsquote bei 90,3 % (2016: 90,0 %).

Wird nicht die Anzahl der rund 435.042 durchgeführten Abschlussprüfungen (405.633 Erstprüfungen, 29.409 Wiederholungsprüfungen), sondern die der 423.339 an Abschlussprüfungen teilnehmenden

144 Für eine Darstellung der Berufe mit hohen Anteilen unbesetzter Stellen am betrieblichen Gesamtangebot vergleiche **Kapitel 2.1.3.6.** Für Vertragslösungen vergleiche **Kapitel 2.1.3.8.**

Personen als Bezugsgröße zugrunde gelegt,[145] fiel die Erfolgsquote mit 92,8 % noch etwas höher aus (2016: 92,6 %). 92,1 % der Teilnehmenden gelang es, direkt im ersten Versuch einen qualifizierten Berufsabschluss zu erwerben.

Für Männer (92,3 % der Teilnehmer) und Frauen (93,4 % der Teilnehmerinnen) zeigte sich eine ähnlich hohe Prüfungserfolgsquote, wobei Männer diese erst mit einem etwas höheren Anteil an Wiederholungsprüfungen erreichten.

Aussagen zur Übernahme von erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen einer Ausbildung lassen sich anhand der Daten des IAB-Betriebspanels treffen. Die Übernahmequote gibt an, wie viele Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen ein Beschäftigungsverhältnis in ihrem Ausbildungsbetrieb aufnehmen. 2017 lag die Übernahmequote bei 74 %. Damit wurde der höchste seit dem Jahr 2000 registrierte Wert erreicht. Mit zunehmender Betriebsgrößenklasse steigt die Übernahmequote in Beschäftigung (1 bis 9 Beschäftigte: 60 %; 10 bis 49 Beschäftigte: 74 %; 50 bis 499 Beschäftigte: 74 %; 500 und mehr Beschäftigte: 83 %). Im Zeitverlauf ist in allen Betriebsgrößenklassen ein deutlicher Anstieg der Übernahmequote zu erkennen.[146] In Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten werden 76 % der erfolgreichen Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen von ihrem Betrieb übernommen. Zu beachten ist, dass Übergänge in Beschäftigung in einem anderen Betrieb als dem Ausbildungsbetrieb oder auch die Aufnahme eines Studiums oder anderer beruflicher Qualifikationen hier nicht erfasst werden.

145 Bei der Zahl der Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer handelt es sich im Unterschied zur Zahl der Prüfungsteilnahmen, die eine fallbezogene Größe ist, um eine personenbezogene Größe. Entsprechend wird jede Person, die sich im Berichtsjahr prüfen lässt, unabhängig von der Anzahl ihrer Prüfungsteilnahmen nur einmal gezählt. Somit ist die Zahl der Prüfungsteilnehmerinnen/Prüfungsteilnehmer in der Regel kleiner als die der Prüfungsteilnahmen in einem Kalenderjahr. Für weitere Informationen zu den verschiedenen Quoten und Ergebnissen zum Prüfungserfolg vergleiche Datenreport 2019, Kapitel A5.7.

146 Vergleiche doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Ausbildungsbeteiligung_2006-2017.pdf

2.2.6 Prognose der Entwicklung von Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt 2019

Seinem Auftrag nach § 86 BBiG folgend diskutiert der Berufsbildungsbericht in diesem Teilkapitel die Prognose des Ausbildungsmarktes für das vergangene Kalenderjahr und stellt eine Prognose der Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt für das laufende Kalenderjahr 2019 vor.

2.2.6.1 Rückblick auf die Prognose für 2018

Auf Basis der Ergebnisse von PROSIMA, dem ökonometrischen Prognose- und Simulationsmodell, das das BIBB für die Vorausschätzung der Ausbildungsmarktlage heranzieht, war die im Berufsbildungsbericht 2018 veröffentlichte Prognose von einem leichten Anstieg des Ausbildungsangebots auf 573.800 Ausbildungsstellen ausgegangen (Punktprognose).[147] Tatsächlich fiel der Anstieg des Ausbildungsangebots jedoch deutlich günstiger aus (Ist-Wert 2018: 589.100).[148] Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (Punktprognose: 524.200) wurde mit 531.400 ebenfalls übertroffen.[149] Es blieben auch mehr Stellen unbesetzt.[150] Auf Nachfrageseite hat das Modell die tatsächliche Entwicklung hingegen leicht unterschätzt.[151]

Zu beachten ist, dass PROSIMA seine Vorausschätzungen immer auf Basis von Erfahrungswerten aus der Vergangenheit trifft. Wie sich der Ausbildungsmarkt entwickelt, ist von einer Vielzahl an Faktoren abhängig (u. a. der konjunkturellen bzw. gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, der demografischen Entwicklung, aber auch von gesellschaftlich-strukturellen Effekten wie dem wachsenden bzw. sinkenden Interesse an einer dualen Berufsausbildung oder der wachsenden Studierneigung). Über die Hintergründe der Abweichungen von Prognose- und Ist-Werten informiert der Datenreport 2019 in Kapitel A 2.1.

147 Vergleiche Berufsbildungsbericht 2018, Kapitel 2.5.2 und Datenreport 2018, Kapitel A2.2.

148 Unter Berücksichtigung des üblichen Schätzfehlers lag die obere Grenze des Vertrauensintervalls bei 586.700. Auch dieser Wert wurde durch den Ist-Wert 2018 übertroffen.

149 Hier lag der Wert innerhalb des Vertrauensintervalls (Untergrenze: 513.400; Obergrenze: 535.000).

150 Mit 57.700 lag der Ist-Wert 2018 innerhalb des Vertrauensintervalls (Untergrenze: 39.200; Obergrenze: 60.000).

151 Mit 610.000 (erweiterte Definition) fiel der Ist-Wert etwas höher aus als prognostiziert (Untergrenze Vertrauensintervall: 587.700; Obergrenze Vertrauensintervall: 609.700).

2.2.6.2 Prognose für 2019

Für 2019 geht PROSIMA aufgrund der zwar positiven, jedoch im Vergleich zu 2018 prognostizierten schwächeren wirtschaftlichen Entwicklung[152] von einem Rückgang des Ausbildungsangebots von 589.100 auf 586.100 Ausbildungsstellen (Punktprognose) aus.[153] Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge prognostiziert das Modell mit 522.700 (Punktprognose).[154] Damit würde die Zahl der Neuabschlüsse 2019 gegenüber dem Vorjahr sinken (Ist-Wert 2018: 531.400).

Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen wird nach PROSIMA-Vorausschätzung erneut höher ausfallen als im Vorjahr.[155] Hintergrund ist, dass das Angebotspotenzial dem Modell zufolge zwar nur minimal zurückgeht, auf Seiten des Nachfragepotenzials jedoch – auch infolge des Trends zu höheren Schulabschlüssen und der gestiegenen Studierneigung – mit einem stärkeren Rückgang zu rechnen ist.[156] Die Nachfrage nach Ausbildung geht entsprechend ebenfalls zurück. Dies gilt sowohl für die Nachfrage nach der traditionellen Definition (Punktprognose: 546.700; Ist-Wert 2018: 556.000) als auch für Nachfrage nach der erweiterten Definition (Punktprognose: 596.800; Ist-Wert 2018: 610.000).[157]

Die gesamten Schätzungen sind auch für 2019 mit Unsicherheiten verbunden, die über die Grenzen der ökonometrisch bestimmten Vertrauensintervalle hinausgehen. PROSIMA unterscheidet bspw. nicht zwischen Geflüchteten und Nichtgeflüchteten. Gemäß den Vorausschätzungen im Datenreport 2017 wird 2019 von einer etwa gleich hohen Zahl von Geflüchteten wie im Jahr 2018 ausgegangen. Allerdings werden diese nicht gesondert im Projektionskontext berücksichtigt, da davon ausgegangen wird, dass sie mittlerweile als Personen in den unterschiedlichen Statistiken (z. B. als Bewerberin/Bewerber, Schulabgängerin/Schulabgänger) erfasst sind.

Trotz des abgeschwächten Wirtschaftswachstums wäre auch 2019 ein Anstieg des Ausbildungsangebots möglich. Um die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zu steigern, ist eine Voraussetzung jedoch, dass das Nachfragepotenzial nach einer dualen Berufsausbildung nicht weiter zurückgeht. Die Größenordnung des Vorjahres von rund 38.300 Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchtkontext würde nach den Analysen des BIBB nicht ausreichen, um die antizipierten Bewerberrückgänge zu kompensieren.

2.3 Berufsausbildung außerhalb des dualen Systems

Diese Berufsausbildungen bilden mit 35 % (2018) aller nicht akademischen Berufsausbildungen die zweite große Säule des deutschen Berufsbildungssystems.

Die Berufsausbildung außerhalb des dualen Systems ist in der Regel – ausgenommen in Berufen im öffentlichen Dienst – eine schulische. In den meisten Fällen bedeutet das, dass mindestens für die Dauer des schulischen Teils der Ausbildung keine Ausbildungsvergütung gezahlt wird und damit auch keine Sozialversicherungspflicht besteht.[158] Zudem muss in der Regel an Schulen in freier Trägerschaft Schulgeld bezahlt werden. Die Altenpflegeausbildung an öffentlichen Schulen ist kostenfrei, hingegen wird an privaten Schulen derzeit noch in fünf Bundesländern Schulgeld erhoben. Dabei wird in drei Ländern das Schulgeld ganz oder teilweise erstattet oder es stehen ausreichend kostenfreie Ausbildungsplätze zur Verfügung. Mit dem Start der neuen Pflegeausbildungen ab 2020 wird das Schulgeld flächendeckend abgeschafft und eine

152 Der Jahreswirtschaftsbericht des BMWi geht von einem Wachstum des realen Bruttoinlandsprodukts von 1 % gegenüber 2018 aus.

153 Unter Berücksichtigung des üblichen Schätzfehlers liegt die untere Grenze des Vertrauensintervalls bei 569.400, die obere Grenze bei 602.800.

154 Untere Grenze des Vertrauensintervalls: 509.400, obere Grenze des Vertrauensintervalls: 536.000.

155 Punktprognose: 63.400. Das Vertrauensintervall liegt mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zwischen 49.300 und 77.500. Zum Vergleich Ist-Wert 2018: 57.700.

156 Angebots- und Nachfragepotenzial sind latente Größen innerhalb des Modells PROSIMA, die anhand statistischer Verfahren geschätzt werden. Vergleiche ausführlicher Datenreport 2019, Kapitel A2.2.

157 Das Vertrauensintervall liegt bei der Nachfrage nach der traditionellen Definition zwischen 532.400 und 561.000 und bei der Nachfrage nach der erweiterten Definition zwischen 582.700 und 610.900.

158 Ausnahmen: Ausbildung zur/zum Krankenpflegerin/Krankenpfleger, Kinderkrankenpflegerin/Kinderkrankenpfleger, Altenpflegerin/Altenpfleger (ab 2020 neue Ausbildung: Pflegefachfrau/Pflegefachmann mit der Möglichkeit eines gesonderten Abschlusses in Altenpflege und Kinderkrankenpflege), Notfallsanitäterin/Notfallsanitäter, Hebamme/Entbindungspfleger. Für diese Ausbildungen sehen die jeweiligen Berufsgesetze die Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung vor.

Schaubild 21: Top 10 Ausbildungsberufe der Frauen im Bereich in Gesundheit, Pflege und Soziales

Quelle: StBA Fachserie 11, Reihe 2, Schuljahr 2017/2018, S. 86–88

angemessene Ausbildungsvergütung gezahlt.[159] In den Ausbildungen zur Notfallsanitäterin/zum Notfallsanitäter und zur Hebamme/zum Entbindungspfleger stellen die entsprechenden Berufsgesetze sicher, dass eine Ausbildungsvergütung gezahlt wird. Für den Ausbildungsberuf Erzieherin/Erzieher hat die Jugend- und Familienministerkonferenz im Mai 2018 das Ziel formuliert, die schulgeldfreie und vergütete praxisintegrierte Ausbildung bundesweit weiter zu verbreiten.

Die Regelung der Gesundheitsfachberufe fällt in die verfassungsmäßige Zuständigkeit des Bundes, die anderen Berufe werden durch die Länder geregelt. Sie sind zwar ebenfalls staatlich anerkannt, es bestehen aber keine bundeseinheitlichen Ausbildungsregelungen.

Im Vergleich zu den Ausbildungen nach BBiG/HwO bestehen also deutliche strukturelle Unterschiede, die sich für die Auszubildenden im Hinblick auf Vergütung, Kosten, Status, soziale Absicherung und Einheitlichkeit der Regelungen ergeben.

159 Bei einigen weiteren Gesundheitsfachberufen wird von einigen Ländern die Einführung von Schulgeldfreiheit geprüft bzw. in einzelnen Fällen ganz oder teilweise umgesetzt.

Fast alle dieser schulisch ausgebildeten Berufe werden vornehmlich von Frauen gewählt (Ausnahme: Notfallsanitäterin/Notfallsanitäter). Gleichzeitig weisen viele der Gesundheitsfach- und Sozialberufe steigenden Fachkräftebedarf auf. Diesen zu decken, stellt eine außerordentliche Herausforderung dar.

2.3.1 Ausbildungen in Berufen des Gesundheitswesens

Die Ausbildungen in Berufen des Gesundheitswesens, einschl. des Bereichs der Altenpflege, werden an Schulen des Gesundheitswesens sowie – aufgrund der unterschiedlichen Strukturen im föderalen Schulsystem – an Berufsfachschulen und Fachschulen durchgeführt. Im Schuljahr 2017/2018 befanden sich nach den Daten der Fachserie 11, Reihe 2 des StBA insgesamt 217.021 Schülerinnen und Schüler in einer Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens, davon waren 76,64 % Frauen (0,76 % weniger als im Schuljahr 2016/2017). Gegenüber dem Vorjahr ist die Gesamtzahl der Schülerinnen und Schüler um 417 bzw. 0,2 % angestiegen.

Schaubild 22: Top 10 Ausbildungsberufe der Männer im Bereich in Gesundheit, Pflege und Soziales

Altenpfleger
Erzieher
Gesundheits- und Krankenpfleger
Sozialassistent
Physiotherapeut
Altenpflegerhelfer
Sozialpädagogischer Assistent/Kinderpfleger
Heilerziehungspfleger
Notfallsanitäter
Gesundheits- und Krankenpflegehelfer

0 1.000 2.000 3.000 4.000 5.000 6.000 7.000

Quelle: StBA Fachserie 11, Reihe 2, Schuljahr 2017/2018, S. 86–88

Dabei hat sich die Zahl der Schülerinnen und Schüler in den einzelnen Berufen unterschiedlich entwickelt. In der Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege lag sie bei 63.707 und ist damit gegenüber dem Vorjahr leicht gesunken (64.258 bzw. 0,86 %). In der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege ist ein Anstieg um 4,56 % auf 7.481 zu verzeichnen. Der Anteil der männlichen Schüler in der Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege sowie in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege an der Gesamtzahl der Schülerinnen und Schüler ist im Schuljahr 2017/2018 gegenüber dem Vorjahr im Wesentlichen stabil geblieben (18,39 % gegenüber 2016/2017: 18,73 %).

Die Gesamtzahl der Schülerinnen und Schüler in der Altenpflegeausbildung ist nach den Daten der Schulstatistik im Vergleich zum Vorjahr mit 68.236 (0,04 %) Auszubildenden stabil geblieben. Dabei ist die Zahl der männlichen Schüler um 4,43 % auf 16.633 gestiegen, während bei den weiblichen Auszubildenden ein geringfügiger Rückgang um 1,39 % im Vergleich zum Vorjahr auf 51.603 zu verzeichnen war. Damit hat sich der Anteil der männlichen Schüler an der Gesamtzahl der Auszubildenden im Schuljahr 2017/2018 erhöht: Gegenüber 23,33 % im Vorjahr beträgt er nun 24,38 %.

Im Schuljahr 2017/2018 (gleitende Jahressumme von August 2017 bis Juli 2018) betrug die Zahl der geförderten Umschulungseintritte in der Altenpflege rund 6.200 (im Vorjahreszeitraum betrug die Anzahl der Eintritte 6.100). 2.700 von 6.200 geförderten Umschulungen (44 %) in diesem Zeitraum waren Maßnahmen mit einer verkürzten Ausbildungsdauer (weniger als drei Jahre). Der Anteil der geförderten Umschulungen mit verkürzter Dauer ist damit im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 2 % gestiegen.

Im Schuljahr 2017/2018 ist die Gesamtzahl der Schülerinnen und Schüler in den dem jeweiligen Landesrecht unterliegenden Ausbildungen der Altenpflegehilfe, Krankenpflegehilfe bzw. Pflegeassistenz im Vergleich zum Vorjahr um 3,68 % auf 16.447 gestiegen. In einer Ausbildung zur Altenpflegehilfe befinden sich aktuell 8.659 Schülerinnen und Schüler (+267 bzw. +3,18 %) und in einer Krankenpflegehilfeausbildung 4.899 Schülerinnen und Schüler (+241 bzw. +5,17 %).

2.889 Schülerinnen und Schüler nehmen derzeit an einer Ausbildung zur Pflegeassistenz teil (+76 bzw. +2,7 %). Der Anteil der männlichen Auszubildenden an den Auszubildenden insgesamt ist in den Pflegehelfer- und -assistenzberufen im vergangenen Jahr um 3,48 % gegenüber dem Vorjahr auf 27,83 % gestiegen, dabei gab es bei den Männern einen deutlichen Anstieg um 36,17 %, während bei den Frauen ein leichter Rückgang um 1,1 % zu verzeichnen war.

Die übrigen Gesundheitsfachberufe zeigen unterschiedliche Tendenzen auf. Ein deutlicher Anstieg lässt sich bei der Zahl der Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung im Bereich der Hebammen und Entbindungspfleger auf 2.357 (+226 bzw. +10,61 %) feststellen. Im Schuljahr 2017/2018 gab es drei Entbindungspfleger.

Bei den Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten zeigt sich eine Verringerung von 2,71 % bzw. um 592 Auszubildende auf eine Gesamtzahl von 21.220 Schülerinnen und Schülern.

Rückgänge im einstelligen Prozentbereich weisen außerdem die Ausbildungszahlen im Bereich der Diätassistenz, der Orthoptik, Logopädie und Ergotherapie auf. Im Schuljahr 2017/2018 gab es 1.681 Schülerinnen und Schüler der Diätassistenz (−2,78 % bzw. −48), 125 Schülerinnen und Schüler der Orthoptik (−2,34 % bzw. −3) sowie 3.389 Schülerinnen und Schüler der Logopädie (−1,97 % bzw. −68). Auch die Anzahl der Schülerinnen und Schüler in der Ergotherapie ist um 3,55 % (bzw. 364) auf 9.879 zurückgegangen.

Ein deutlicher Rückgang ist bei der Anzahl der Schülerinnen und Schüler in der Podologie auf 1.149 (−18,68 % bzw. −264) festzustellen.

Eine Steigerung der Ausbildungszahlen lässt sich bei einigen medizinisch-technischen Assistenzberufen registrieren. Bei der medizinisch-technischen Assistenz für Funktionsdiagnostik mit insgesamt 428 Schülerinnen und Schülern (Anstieg: 2,64 % bzw. +11) stieg die Zahl der männlichen Berufsanwärter um 14,29 %. Damit hat sich der Anteil der männlichen Schüler an der Gesamtzahl der Auszubildenden von 21,82 % vom Vorjahr auf 24,29 % im Schuljahr 2017/2018 erhöht.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den pharmazeutisch-technischen Assistentinnen und Assistenten, die mit der Gesamtzahl von 7.706 Auszubildenden einen Zuwachs von 2,97 % und mit 12,13 % ebenfalls einen stärkeren Anstieg bei den männlichen Auszubildenden aufweisen. Der Anteil der männlichen Schüler an der Gesamtzahl der Auszubildenden ist von 11,78 % im Vorjahr auf 12,83 % im Schuljahr 2017/2018 leicht angestiegen.

Einen erneut deutlichen Rückgang der Zahl der Schülerinnen und Schüler zeigt sich im Bereich der Rettungsassistenz (18,65 % auf 301). Er ist mit dem Auslaufen des Rettungsassistentengesetzes zu erklären, das am 31. Dezember 2014 außer Kraft getreten ist. Es wurde durch das Notfallsanitätergesetz ersetzt. Die Ausbildung zur Notfallsanitäterin und zum Notfallsanitäter haben im Schuljahr 2017/2018 bundesweit 5.258 Schülerinnen und Schüler absolviert, davon 3.484 Männer und 1.774 Frauen. Die Zahl der Schülerinnen und Schüler ist gegenüber der Vorjahreserhebung um 24,98 % (bzw. +1.051) gestiegen. Diese Steigerung stellt wiederholt den höchsten Anstieg im Bereich der gesamten Gesundheitsfachberufe dar. Der Anteil der männlichen Auszubildenden ist leicht gesunken: 2017/2018 betrug er 66,26 % gegenüber 70,72 % im Vorjahreszeitraum.

2.3.2 Ausbildungen in sozialen Berufen

Neben der Möglichkeit eines Hochschulstudiums führt der Weg in Berufe der frühen Bildung, Erziehung und Heilerziehung in den allermeisten Fällen über schulische Ausbildungen. Am häufigsten werden die staatlich geprüften bzw. anerkannten Ausbildungen zur Erzieherin bzw. zum Erzieher, zur Sozialassistentin bzw. zum Sozialassistenten und zur Kinderpflegerin bzw. zum Kinderpfleger sowie aus dem Bereich der Heilerziehungspflege gewählt. Die Abschlüsse staatlich geprüfte Erzieherin/geprüfter Erzieher bzw. anerkannte Erzieherin/anerkannter Erzieher und Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger liegen auf einem dem hochschulischen Bachelor entsprechenden Niveau. Sie setzen in der Regel auf die jeweiligen Assistenz- und Hilfskraft-Ausbildungen auf, auch andere Erstausbildungen können die Zulassungsvoraussetzungen erfüllen. Die Heilpädagogik ist eine weitere Aufstiegsqualifikation, die ihrerseits auf dem Abschluss Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger aufsetzt.

Tabelle 15: Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens

Ausbildungsberufe	Schülerinnen und Schüler im Bundesgebiet insgesamt						Veränderung 2017/2018 gegenüber Vorjahreszeit-raum in %
	2016/2017			2017/2018			
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	
Altenpflegerin/Altenpfleger	68.260	52.332	15.928	68.236	51.603	16.633	−0,04
Berufe in der Pflegeassistenz[1)]	15.863	12.001	3.862	16.447	11.869	4.578	+3,68
Diätassistentin/Diätassistent	1.729	1.528	201	1.681	1.497	184	−2,78
Entbindungspflegerin/Entbindungs-pfleger/Hebamme	2.131	2.130	1	2.357	2.354	3	+10,61
Ergotherapeutin/Ergotherapeut	10.256	9.074	1.182	9.879	8.758	1.121	−3,68
Gesundheits- und Krankenpflegerin/ Gesundheits- und Krankenpfleger	64.258	51.236	13.022	63.707	50.975	12.732	−0,86
Gesundheits- und Kinderkranken-pflegerin/Gesundheits- und Kinder-krankenpfleger	7.155	6.803	352	7.481	7.121	360	+4,56
Logopädin/Logopäde	3.457	3.207	250	3.389	3.145	244	−1,97
Masseurin/Masseur und medizinische Bademeisterin/medizinischer Bademeister	1.522	833	689	1.415	730	685	−7,03
Medizinisch-technischer Assistentin/ Medizinisch-technischer Assistent für Funktionsdiagnostik	417	326	91	428	324	104	+2,64
Medizinisch-technischer Laboratoriums-assistentin/Medizinisch-technischer Laboratoriumsassistent	3.578	2.895	683	3.552	2.902	650	−0,73
Medizinisch-technischer Radiologie-assistentin/Medizinisch-technischer Radiologieassistent	2.934	2.111	823	2.991	2.167	824	+1,94
Notfallsanitäterin/Notfallsanitäter	4.207	1.232	2.975	5.258	1.774	3.484	+24,98
Orthoptistin/Orthoptist	128	121	7	125	118	7	−2,34
Pharmazeutisch-technischer Assistentin/Pharmazeutisch-technischer Assistent	7.484	6.602	882	7.706	6.717	989	+2,97
Physiotherapeutin/Physiotherapeut	21.812	13.729	8.083	21.220	13.258	7.962	−2,71
Podologin/Podologe	1.413	1.262	151	1.149	1.013	136	−18,68
Gesamt	**216.604**	**49.182**	**167.422**	**217.021**	**50.696**	**166.325**	**+0,19**

[1)] Gesundheits- und Krankenpflegehelferin/Gesundheits- und Krankenpflegehelfer; Altenpflegehelferin/Altenpflegehelfer; Pflegeassistenz.
Quelle: StBA Fachserie 11, Reihe 2, Tabellenteil 2.9 Schuljahr 2016/2017 und 2017/2018

Die Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher ist in den Bundesländern unterschiedlich geregelt. Die Hälfte der Länder hat die herkömmliche, in eine zweijährige Theorie- und eine einjährige Praxisphase geteilte Ausbildung in eine durchgängig praxisintegrierte Form umgewandelt. In Anbetracht des hohen Fachkräfte-bedarfs sind die Länder zudem bestrebt, die Ausbil-dung noch attraktiver zu gestalten. Acht Länder bieten daher – häufig noch auf Schulversuche begrenzt – auch vergütete Ausbildungswege an.

Im Ausbildungsjahr 2017/2018 befanden sich 83.911 Schülerinnen und Schüler in Deutschland in einer Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher, darunter 68.393 (81,5 %) weibliche und 15.518 (18,5 %) männliche Auszubildende. Das waren insgesamt 32 % mehr Schülerinnen und Schüler als im Vorjahr. Den ersten Schuljahrgang besuchten 2017/2018 32.262 Schülerinnen und Schüler, darunter 25.941 (80 %) weibliche und 6.321 (20 %) männliche Auszubildende. Die Anzahl der Auszubildenden zur Sozialpäda-gogischen Assistentin bzw. zum Sozialpädagogischen

Tabelle 16: Ausbildung in Berufen der Erziehung und Heilerziehung

Ausbildungsberufe	Schülerinnen und Schüler im Bundesgebiet insgesamt						Veränderung 2017/2018 gegenüber Vorjahreszeitraum in %
	2016/2017			2017/2018			
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	
Erzieherin/Erzieher	63.401	51.687	11.714	83.911	68.393	15.518	+32,30
Sozialpädagogische Assistentin/ Sozialpädagogischer Assistent/ Kinderpflegerin/Kinderpfleger	21.889	18.449	3.440	21.915	18.174	3.741	+0,12
Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung	13.587	11.411	2.176	13.755	11.426	2.329	+1,20
Heilerziehungspflegehelferin/ Heilerziehungspflegehelfer	2.017	1.394	623	1.699	541	1.158	−15,80
Heilerziehungspflegerin/ Heilerziehungspfleger	9.588	6.996	2.592	15.085	10.921	4.164	+57,30
Heilerziehungspflegerin/ Heilerziehungspfleger – Rehabilitation	6.784	4.997	1.787	1.353	991	362	−80,10
Heilpädagogin/Heilpädagoge	2.419	2.104	315	2.132	1.864	268	−11,90

Quelle: StBA Fachserie 11, Reihe 2, Schuljahr 2016/2017 und 2017/2018 (Stand: 21.01.1019)

Assistenten oder zur Kinderpflegerin bzw. zum Kinderpfleger betrug im Ausbildungsjahr 2017/2018 insgesamt 21.915. Von diesen Auszubildenden waren 18.174 (83 %) weiblich und 3.741 (17 %) männlich. Im ersten Schuljahr befanden sich insgesamt 12.553 Schülerinnen (10.252, 82 %) und Schüler (2.301, 18 %). 15.085 Personen ließen sich im Ausbildungsjahr 2017/2018 zur Heilerziehungspflegerin (10.921, 72 %) bzw. zum Heilerziehungspfleger (4.164, 28 %) ausbilden, das waren 53 % mehr als im Ausbildungsjahr 2016/2017.[160]

Für eine Tätigkeit in der frühen Bildung können darüber hinaus auch andere Abschlüsse qualifizieren. Welche Abschlüsse anerkannt werden, obliegt den Bundesländern. Hierzu zählen z. B. Abschlüsse in Heilerziehungspflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege sowie Grundschullehramt. Zum Teil sind für die Anerkennung Zusatzqualifikationen erforderlich.

Der Fachkräftebedarf wird vor allem in der Bildung und Betreuung sowie der Heilerziehung in den nächsten Jahren weiter zunehmen.[161]

2.3.3 Ausbildung in Berufen im öffentlichen Dienst

Daten zum Personal des öffentlichen Dienstes[162] werden jährlich zum Stichtag 30. Juni im Rahmen der Personalstandstatistik des StBA erhoben.

Im öffentlichen Dienst werden nicht nur spezielle Berufe für den öffentlichen Dienst, sondern auch Berufe, die bei den IHK oder HWK eingetragen werden, und Berufe des Gesundheitswesens ausgebildet. In der Personalstandstatistik des StBA zählen darüber hinaus auch Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst, Anwärterinnen und Anwärter sowie Referendarinnen und Referendare zum Personal in Ausbildung.

Demnach befanden sich am Stichtag 30. Juni 2017 rund 218.700 Personen (2016: 210.400) in einer Ausbildung im öffentlichen Dienst. 115.500 Personen (2016: 109.000) absolvierten ihre Ausbildung in einem Beamtenverhältnis. 21.900 (2016: 20.700) hatten einen Ausbildungsvertrag im Rahmen eines Hochschulstudiums oder im Anschluss an ein solches

160 StBA (2018): Bildung und Kultur – Berufliche Schulen. Schuljahr 2017/2018. Fachserie 11, Reihe 2.

161 Vergleiche Nationaler Bildungsbericht (2018), Kapitel C – Perspektiven.

162 Bund, Länder, Gemeinden, Gemeindeverbände, Sozialversicherungsträger, BA sowie rechtlich selbstständige Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform.

abgeschlossen, ohne in ein Beamtenverhältnis übernommen zu werden (z. B. Rechtsreferendarinnen und -referendare). Für die übrigen Ausbildungsberufe wurden 81.400 (2017: 80.700) Auszubildende gemeldet. Dabei handelt es sich überwiegend um Ausbildungen nach BBiG/HwO sowie für Gesundheitsfachberufe und zu Erzieherinnen und Erziehern.[163]

Mit einem Anteil von 63,8% (2016: 63,6 %) waren weibliche Auszubildende im öffentlichen Dienst in der Mehrheit. Ihr Anteil ist seit dem Jahr 2007 um 2,9 % gestiegen.

2.4 Höherqualifizierende Berufsbildung

Deutschland verfügt auch im internationalen Vergleich über ein hohes Bildungsniveau sowie gut qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die berufliche Bildung bietet hier ebenso wie die akademische Bildung attraktive berufliche Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten und ermöglicht den Weg in gehobene Fach- und Führungspositionen sowie unternehmerische Selbstständigkeit.

Personen mit Hochschulausbildung und beruflich Qualifizierte sind deutlich seltener von Arbeitslosigkeit betroffen als Personen ohne berufliche Qualifikation. Bundesweit waren 2017 17,9 % der Personen ohne Berufsabschluss ohne Arbeit (2016: 19,1 %). Die Arbeitslosenquote bei Personen mit Hochschulausbildung lag wie im Vorjahr bei 2,3 %. Weiter verbessert hat sich 2017 die Beschäftigungssituation für Menschen mit Berufsausbildung.[164] Ihre Arbeitslosenquote betrug 3,9 % (2016: 4,2 %).[165]

Eine gesonderte Betrachtung der Arbeitslosenquoten der Personen mit Fortbildungsabschluss ist seit 2006 nicht mehr möglich. Daher weist das IAB ergänzend qualifikationsspezifische Erwerbslosenquoten für diese Gruppe aus.[166] Die Ergebnisse zeigen, dass die Erwerbslosenquoten für Personen mit Fachschul-, Meister- oder Technikerausbildung seit Jahren auf einem sehr niedrigen, in der Tendenz noch sinkenden Niveau liegen (zuletzt 2016: 1,7 %; 2017: 1,5 %). Die Erwerbslosenquoten fallen auch noch niedriger aus als bei einer Hochschulausbildung (2016: 2,4 %; 2017: 2,1 %).[167]

Sowohl bei den Arbeitslosen- als auch bei den Erwerbslosenquoten ist zu beachten, dass es sich hier um Durchschnittswerte handelt, die die zum Teil erheblichen Unterschiede zwischen Berufen und auch zwischen Personen mit gleichen Berufen nicht widerspiegeln. Das gilt sowohl für die hochschulische als auch für die berufliche Bildung und folglich auch für den unmittelbaren Vergleich zwischen beiden.

Nicht alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland üben Tätigkeiten aus, die ihren formalen Qualifikationen entsprechen – ein nicht zu vernachlässigender Teil ist formal entweder über- oder unterqualifiziert. Eine aktuelle Analyse des BIBB anhand der Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018[168] nimmt über- und unterwertige Erwerbstätigkeit von Personen mit dualer Berufsausbildung in den Blick. Drei von vier Erwerbstätigen mit dualer Berufsausbildung waren demnach 2018 niveauadäquat beschäftigt. Immerhin 10,7 % waren überwertig erwerbstätig, d. h., sie übten eine Tätigkeit aus, für die in der Regel ein Fortbildungs- oder Hochschulabschluss notwendig ist (ohne diesen Abschluss tatsächlich erworben zu haben). Männer erreichten häufiger als Frauen eine überwertige Erwerbstätigkeit und sind seltener von unterwertiger Erwerbstätigkeit betroffen.[169]

163 Vergleiche Datenreport 2018 und 2019 (jeweils Kapitel A 6.2).

164 Hierzu zählt das IAB die betriebliche Berufsausbildung und die Berufsfachschulausbildung sowie Fort- und Weiterbildung an Fach-, Techniker- und Meisterschulen (ohne Verwaltungsfachhochschulen).

165 Vergleiche doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/qualo_2018.pdf

166 Alternativ zu den Arbeitslosen der BA werden hier die Erwerbslosen des Mikrozensus der Berechnung zugrunde gelegt. Die Erwerbslosen sind wegen der unterschiedlichen Abgrenzungen nicht direkt mit den Arbeitslosen vergleichbar. Im Kern werden sie jedoch nach den gleichen Kriterien definiert: Arbeits bzw. Erwerbslosigkeit, die Verfügbarkeit am Arbeitsmarkt sowie die Suche nach Arbeit. Vergleiche doku.iab.de/kurzber/2015/kb1115.pdf

167 Für Informationen zu qualifikationsspezifischen Erwerbslosenquoten speziell für die Gruppe der 18- bis 34-Jährigen vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019, Kapitel A 10.1.3.

168 Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 wurde gemeinsam vom BIBB und von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) konzipiert. Vergleiche bibb.de/arbeit-im-wandel

169 Die Quote der unterwertig Erwerbstätigen lag im Jahr 2018 nach der plausibilisierten Selbsteinschätzung insgesamt bei 14,5 % (Männer: 11,4 %; Frauen: 19,1 %). Vergleiche ausführlicher Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019, Kapitel A10.3.2.

Ebenfalls anhand der Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 hat das BIBB Indikatoren des beruflichen Erfolgs für verschiedene Qualifikationsniveaus betrachtet.[170] Während die Ergebnisse zum Einkommen nach wie vor darauf hindeuten, dass mit höheren Qualifikationsniveaus auch höhere Einkommen korrespondieren, zeigen die Befragungsergebnisse für andere Indikatoren ein differenzierteres Bild. So haben Erwerbstätige mit Fortbildungsabschluss (45 %) bspw. häufiger direkte Personalverantwortung als Erwerbstätige mit akademischem Abschluss (Bachelor/traditioneller FH-Abschluss: 30 %; Master/traditioneller Universitätsabschluss: 34 %).[171] Sie üben ebenfalls sehr häufig verantwortungsvolle Positionen[172] aus (Fortbildungsabschluss: 65 %, Bachelor/traditioneller FH-Abschluss: 59 %; Master/traditioneller Universitätsabschluss: 67 %).[173] Die Mehrheit (74 %) der Erwerbstätigen mit Fortbildungsabschluss sieht ihren bisherigen Berufsverlauf als beruflichen Aufstieg (Bachelor/traditioneller FH-Abschluss: 67 %; Master/traditioneller Universitätsabschluss: 66 %).[174]

Die Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder erhebt jährlich die Teilnahme und den Prüfungserfolg an Fortbildungsprüfungen gemäß BBiG/HwO.[175] 2017 haben 94.212 Teilnehmende eine Fortbildungsprüfung erfolgreich bestanden. Die Zahl der bestandenen Prüfungen ist gegenüber dem Vorjahr (96.117) leicht rückläufig (1.905 bzw. 2,0 %). Die Prüfungserfolgsquote lag 2017 bei den Fortbildungsprüfungen bei 83,9 % (2016: 84,4 %).[176] Seit 2012 ist ein Rückgang der Zahl der Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen zu verzeichnen.[177]

Personen mit beruflichen Fortbildungsabschlüssen sind auf dem Arbeitsmarkt gefragt. Dafür sprechen auch die niedrigen Erwerbslosenquoten. Umso wichtiger ist es, diesen Karriereweg für junge Menschen und ihre Eltern sichtbarer zu machen. Die berufliche Bildung endet nicht bei der dualen Berufsausbildung. Sie bietet darüber hinaus für junge Menschen mit und ohne Hochschulzugangsberechtigung attraktive berufliche Entwicklungsmöglichkeiten.

170 Für ausführliche Ergebnisse vergleiche Datenreport 2019, Kapitel A 10.3.1.

171 Nach Geschlecht differenziert ergab sich folgendes Bild: Bei den Männern mit Fortbildungsabschluss hatten 51 % eine Vorgesetztenfunktion (Bachelor/traditioneller FH-Abschluss: 36 %; Master/traditioneller Universitätsabschluss: 40 %). Bei den Frauen waren es mit 32 % deutlich weniger (Bachelor/traditioneller FH-Abschluss: 24 %; Master/traditioneller Universitätsabschluss: 28 %).

172 Fachliche Verantwortung als Projekt-, Gruppen- oder Teamleiterin/Teamleiter oder eigenständige Budgetverantwortung.

173 71 % der Männer mit Fortbildungsabschluss vs. 53 % der Frauen (Bachelor/traditioneller FH-Abschluss: 65 % vs. 51 %; Master/traditioneller Universitätsabschluss: 73 % vs. 61 %).

174 75 % der Männer mit Fortbildungsabschluss vs. 71 % der Frauen (Bachelor/traditioneller FH-Abschluss: 70 % vs. 63 %; Master/traditioneller Universitätsabschluss: 74 % vs. 59 %).

175 2018 gab es rund 220 Rechtsverordnungen und Regelungen des Bundes für die berufliche Fortbildung und rund 2.500 Rechtsvorschriften einzelner Kammern zu rund 730 von ihnen geregelten Fortbildungsberufen. Vergleiche Datenreport 2019; Kapitel B4.1.

176 Zum Prüfungserfolg nach der Ausbildung vergleiche **Kapitel 2.2.5.**

177 2012: 118.497; 2013: 115.872; 2014: 115.182; 2015: 115.830; 2016: 113.916; 2017: 112.239; vergleiche Datenreport 2019, Kapitel B4.4.

3 Aktuelle berufsbildungspolitische Aktivitäten der Bundesregierung

Das nachfolgende Kapitel stellt die neuen und laufenden berufsbildungspolitischen Aktivitäten der Bundesregierung dar. Nicht dargestellt sind Aktivitäten der Länder und anderer Partner.

3.1 Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015–2018

Im Zeitraum 2015 bis 2018 hat die Allianz für Aus- und Weiterbildung, in der die Bundesregierung (Federführung BMWi; weitere Partner BMAS, BMBF und Integrationsbeauftragte), die BA, die Wirtschaft, die Gewerkschaften und die Länderkonferenzen (KMK, ASMK, WMK) vertreten sind, vielfältige Maßnahmen auf den Weg gebracht, um die duale Ausbildung zu stärken und für junge Menschen und Ausbildungsbetriebe noch attraktiver zu gestalten. Dazu gehören insbesondere:

- der deutliche Ausbau des bei der BA gemeldeten betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes,
- Informationsveranstaltungen für Jugendliche und Betriebe wie die „Woche der Ausbildung“ der BA,
- Branchendialoge und Workshops zur Mobilität und Flexibilität in der dualen Ausbildung und zur Lernortkooperation Berufsschule/Betrieb,
- ein gemeinsames Konzept zur Vermittlung und Nachvermittlung von jungen Menschen in Ausbildung,
- das Förderinstrument der Assistierten Ausbildung zur Unterstützung von jungen Menschen mit schlechteren Startchancen und Betrieben einschl. der Verlängerung der Förderlaufzeit bis 2020,
- verbesserte Zugangsmöglichkeiten zu ausbildungsbegleitenden Hilfen und
- die Pilotierung eines niederschwelligen Beschwerdemanagements für Auszubildende.

Ein zentrales Anliegen der Allianz für Aus- und Weiterbildung ist mit dem Integrationsgesetz auf den Weg gebracht worden: ein gesicherter Aufenthalt für Geduldete während und unmittelbar im Anschluss an die duale Ausbildung (sogenannte 3+2-Lösung).

Neuausrichtung der Allianz für Aus- und Weiterbildung ab 2019:
Der Koalitionsvertrag sieht die Weiterentwicklung der Allianz für Aus- und Weiterbildung mit dem Ziel vor, allen jungen Menschen einen qualitativ hochwertigen Ausbildungsplatz anzubieten. Weitere Themen sind die Weiterentwicklung der Assistierten Ausbildung sowie eine ausbildungsfreundliche Umsetzung der 3+2-Regelung für Flüchtlinge. Die Verhandlungen zur Neuausrichtung der „Allianz“ sind im Herbst 2018 gestartet, deren öffentlichkeitswirksame Unterzeichnung durch ihre Partner ist für Frühsommer 2019 geplant.

Die neue „Allianz“ möchte als zentrale politische Plattform die Attraktivität, Qualität und Leistungsfähigkeit der dualen Ausbildung weiter stärken. Ihr Ziel wird dabei sein, möglichst alle jungen Menschen zu einem qualifizierten Abschluss zu bringen. Weitere Handlungsfelder sind die Attraktivität und Qualität der dualen Ausbildung sowie die höherqualifizierende Berufsbildung.

3.2 Nationale Weiterbildungsstrategie

Die digitale Transformation der Wirtschaft verändert tiefgreifend die Arbeits- und Berufswelt. Berufsprofile, Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen wandeln sich.

Die Bundesregierung wird daher gemeinsam mit den Sozialpartnern und den Ländern eine Nationale Weiterbildungsstrategie erarbeiten, die Antworten auf den digitalen Wandel der Arbeitswelt formuliert.

Für die Einzelne oder den Einzelnen kann – und sollte – Weiterbildung gerade auch dazu dienen, in einer

hochdynamisierten Arbeitswelt mit nicht linear verlaufenden Erwerbsbiografien die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und zu verbessern. Weiterbildung schafft eine Chance im Wandel für die Beschäftigten.

Neben den Individuen sind die Betriebe zentrale Akteure bei der arbeitsplatzbezogenen Weiterbildung. So gestalten auch die Sozialpartner aktiv mit, da sie im Rahmen ihrer Tarifautonomie eigene Akzente durch tarifvertragliche Regelungen oder auch einzelbetriebliche Regelungen von Betriebsrat und Unternehmen setzen. Der Staat kann dort unterstützen, wo Unternehmen ihrer Verantwortung für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den unterschiedlichsten Gründen nicht gerecht werden können, wo Beschäftigte keinen Zugang zu den entsprechenden Qualifizierungsmöglichkeiten haben oder dort, wo Personen die Herausforderungen des digitalen Wandels nicht alleine bewältigen können. Im besonderen Fokus stehen hier auf betrieblicher Ebene KMU und Kleinstunternehmen und auf individueller Ebene Personen, die Hilfe benötigen, um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt wahrnehmen zu können.

In der Weiterbildungsstrategie wird nicht nur die Frage nach Angeboten von Weiterbildung aufgegriffen, sondern auch, wie die betriebliche und individuelle Nachfrage nach Weiterbildung weiterentwickelt und gesteigert werden kann.

Ziel von Weiterbildung soll es sein, Menschen nicht erst zu qualifizieren, wenn konkrete oder drohende Arbeitslosigkeit vorliegt, sondern frühzeitig und präventiv tätig zu werden.

Eine zukunftsorientierte und präventive Weiterbildungspolitik, die an den Erfordernissen einer Arbeitswelt im Umbruch ausgerichtet ist, ist somit auch eine Investition in soziale Teilhabe, Chancengleichheit und individuelle berufliche Entfaltungsmöglichkeiten. Sie bedarf darüber hinaus eines branchenspezifischen Ansatzes, damit Weiterbildung zur Brücke im Strukturwandel wird.

BMAS und BMBF haben am 12. November 2018 den Startschuss für ein neues Gremium zur Entwicklung der Nationalen Weiterbildungsstrategie gegeben, welches bis zum Sommer 2019 eine Strategie erarbeiten wird. Im Frühjahr 2021 wird zum Stand der Umsetzung berichtet.

3.3 Berufsbildungspakt

Der Berufsbildungspakt führt die vielfältigen Aktivitäten und Initiativen des BMBF zur Fortentwicklung der beruflichen Bildung zu einer Gesamtstrategie zusammen. Er stellt eine umfassende Umsetzungsagenda für laufende, vorausliegende und zu entwickelnde Maßnahmen dar, mit denen sich das BMBF in der 19. Legislaturperiode für eine moderne, attraktive und dynamische berufliche Bildung engagiert. Der Berufsbildungspakt reagiert damit auf aktuelle und absehbare Herausforderungen auf dem Gebiet der beruflichen Aus- und Weiterbildung. In seiner Umsetzung arbeitet das BMBF aktiv mit den relevanten Partnern in der beruflichen Bildung zusammen. Zugleich ist der Berufsbildungspakt vernetzt mit anderen Initiativen seitens der Bundesregierung und übriger Akteure, wie z. B. der Allianz für Aus- und Weiterbildung und der Nationalen Weiterbildungsstrategie.

Zu den zentralen Herausforderungen, denen sich der Berufsbildungspakt widmet, zählen die Fachkräftesicherung, Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt, veränderte Präferenzen junger Menschen bei der Wahl zwischen beruflicher und akademischer Bildung, Anforderungen durch den technologischen und digitalen Wandel und die zunehmende Heterogenität der Auszubildenden. Um die berufliche Bildung auch zukünftig als Integrationsmotor in Qualifizierung und Beschäftigung erfolgreich zu halten, muss sie modernisiert, zur akademischen Bildung als gleichwertig profiliert und in ihren Qualifizierungsangeboten passgenau auf unterschiedliche Zielgruppen ausgerichtet werden.

Entlang von sieben Handlungsfeldern zielen die Aktivitäten des Berufsbildungspaktes darauf ab,

1. Rahmenbedingungen zu modernisieren, indem die berufliche Bildung attraktiv, innovationsoffen und für die Digitalisierung fit gemacht wird,

2. Durchlässigkeit und Transparenz zu verbessern, indem Angebote der Berufsorientierung ausgebaut, Abschlussbezeichnungen vereinheitlicht und Aufstiegsmöglichkeiten erleichtert werden,

3. Infrastruktur zu modernisieren, indem berufsbildende Schulen und überbetriebliche Bildungsstätten

technologisch erneuert und für die weitere Entwicklung anschlussfähig gemacht werden,

4. Personal zu qualifizieren, indem Lehrkräfte, Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Prüferinnen und Prüfer z. B. besser auf Herausforderungen der Digitalisierung und der Heterogenität der Auszubildenden vorbereitet werden,

5. die Ausbildungsleistung von KMU zu erhalten, indem sie dabei unterstützt werden, Ausbildungsplätze anzubieten und geeignete Interessenten zu finden,

6. alle Potenziale zu nutzen, indem Menschen ohne bisherigen Ausbildungserfolg beim Erwerb beruflicher Qualifikationen und eines Berufsabschlusses unterstützt werden,

7. die internationale Perspektive zu stärken, indem die Auslandsmobilität von Auszubildenden und der Erwerb von interkulturellen, fachlichen, sozialen und fremdsprachlichen Kompetenzen ausgebaut werden.

Der Berufsbildungspakt wird einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, die Aufmerksamkeit junger Menschen, ihrer Eltern und der breiten Öffentlichkeit für die Chancen der beruflichen Bildung zu erhöhen und die gesellschaftliche Wertschätzung für diesen Bildungsweg zu befördern. Ein solcher Effekt ist sowohl gesamtwirtschaftlich als auch für den Einzelnen von Nutzen: Eine gute Nachfrage nach Ausbildung erleichtert es den Betrieben, den nötigen Nachwuchs an Fachpersonal zu sichern. Für den Einzelnen bieten eine Ausbildung und anschließende Fortbildungswege attraktive Karriere- und Verdienstmöglichkeiten, die zu den Möglichkeiten eines Hochschulstudiums gleichwertig sind. Bei der Bewusstseinsschärfung für die Attraktivität der beruflichen Bildung wird der Berufsbildungspakt mit dem „Jahr der Berufsausbildung 2019“ zusammenwirken, in dessen Rahmen wesentliche Inhalte öffentlich vorgestellt werden.

3.4 Aktivitäten zur Fachkräftesicherung

3.4.1 Rahmenbedingungen

3.4.1.1 Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Mit den Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen existiert ein bewährtes Instrumentarium, um Auskunft über die Passfähigkeit der im Ausland erworbenen Qualifikationen zu geben. Die Berufsanerkennung ist ein Schlüssel zur erfolgreichen Arbeitsmarktintegration und sichert die Perspektive auf dem Arbeitsmarkt. Unabhängig von Staatsangehörigkeit und Aufenthaltsstatus besteht ein Rechtsanspruch auf ein Verfahren. Dieses sind in der Regel gebührenpflichtig, wobei es verschiedene Unterstützungsangebote gibt.

In Zusammenarbeit mit den Ländern sollen die Voraussetzungen geschaffen werden, damit die Verfahren noch zügiger und möglichst unkompliziert durchgeführt werden können. Auch soll für Antragstellende aus dem Ausland ein Ansprechpartner etabliert werden, der zu Erfolgsaussichten berät und Anerkennungsverfahren begleitet.

Die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse ist ein zentrales Element zum Ausbau der Fachkräftebasis in Deutschland. In 2017 wurden mehr als 22.000 Anträge zu bundesrechtlich geregelten Berufen beschieden sowie insgesamt 8.400 im Ausland erworbene Abschlüsse in landesrechtlich geregelten Berufen (z. B. Ingenieurin/Ingenieur) anerkannt. Die 2017 vorgelegte Evaluation des Anerkennungsgesetzes belegt die positive Wirkung am Arbeitsmarkt. Personen, die ein Anerkennungsverfahren erfolgreich durchlaufen haben, sind häufiger, zeitlich umfangreicher und qualifikationsadäquater beschäftigt als ohne Anerkennung. Sie erzielten im Mittel 40 % höhere Arbeitseinkommen; das monatliche Bruttoeinkommen wächst nach erfolgreicher Berufsanerkennung durchschnittlich um 1.000 Euro.

3.4.1.2 BBiG-Novelle, Bereich Fortbildungsstufen

Mit der Novelle des BBiG soll ein deutliches politisches und gesellschaftliches Zeichen für die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung gesetzt werden. Dazu sollen drei berufliche Fortbildungsstufen unmittelbar im BBiG verankert werden. Die Stufen werden mit einheitlichen, eigenständigen und dabei unmittelbar die Gleichwertigkeit mit hochschulischen Abschlüssen aufzeigenden Abschlussbezeichnungen versehen. Zugleich sind die Voraussetzungen der Stufen mit den Kriterien des DQR für eine Zuordnung zu den Niveaus 5 bis 7 kompatibel. Die Fortbildungsstufen sind auch eine Grundlage für die nachfolgende Novelle des „Aufstiegs-BAföG". Bewährte Abschlüsse wie „der Meister" werden nicht abgeschafft, sondern durch die neuen Abschlussbezeichnungen gestärkt. Die neuen Abschlussbezeichnungen sollen die Attraktivität beruflicher Abschlüsse und ihre Chancen auf dem nationalen und internationalen Arbeitsmarkt steigern.

3.4.1.3 Fachkräftestrategie der Bundesregierung

Deutschlands Wirtschaft und Arbeitsmarkt stehen nach wie vor sehr gut da. Deutschland steht aber auch am Beginn eines beschleunigten Strukturwandels. Globaler Wettbewerb, ein zunehmend spürbarer demografischer Wandel und die rapide voranschreitende Digitalisierung führen zu tiefgreifenden Veränderungen des Arbeitsmarktes. Arbeitgeber wie auch Erwerbstätige stellt dies vor neue und komplexe Herausforderungen.

Die Bundesregierung hat deshalb eine Fachkräftestrategie entwickelt, mit der die Sicherung und Erweiterung der inländischen, europäischen und internationalen Fachkräftepotenziale branchenübergreifend in den Blick genommen werden.

Angesichts des zunehmenden Auseinanderfallens von Angebot und Nachfrage liegt ein besonderer Fokus der Fachkräftestrategie auf den inländischen Potenzialen. Neben ineinandergreifenden Maßnahmen im Bereich der Ausbildung, Qualität der Arbeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegt ein Schwerpunkt in der Qualifizierung und Weiterbildung der jetzt im Berufsleben stehenden und beschäftigungssuchenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Anknüpfend an das vielfältige Weiterbildungsengagement der Betriebe und die Motivation der Beschäftigten soll eine neue Weiterbildungskultur in Deutschland etabliert werden. Konkret gilt es, alle Erwerbstätigen dabei zu unterstützen, ihre Qualifikationen und Kompetenzen im Wandel der Arbeitswelt zu erhalten und anzupassen und somit dafür zu sorgen, dass auf dem Arbeitsmarkt der digitalen Zukunft die Fachkräfte vorhanden sind, die für einen starken Wirtschaftsstandort Deutschland gebraucht werden; im Sinne der Beschäftigten und im Sinne der Betriebe und Unternehmen. Dazu soll bis zum Sommer 2019 eine Nationale Weiterbildungsstrategie[178] erarbeitet werden.

Eine analytische Unterstützung soll dabei auch – neben der bewährten Fachkräfteengpassanalyse der BA für die gegenwärtige Situation – durch die neue Arbeitsmarktprojektion von BIBB, IAB und GWS im Auftrag des BMAS, das Fachkräftemonitoring, erfolgen. Zwar ist nicht genau vorhersehbar, ob, wann und wie sich bspw. neue Technologien in der Arbeitswelt der Zukunft durchsetzen. Umso wichtiger ist es jedoch, das Spektrum der möglichen Konsequenzen für Arbeitgeber sowie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu identifizieren und gemeinsam zu diskutieren. Nur so können kluge, effektive und präventive Antworten auf die drängenden und fachkräftepolitischen Fragen und Handlungsbedarfe gefunden werden.

3.4.1.4 Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Deutschland ist weiterhin auf qualifizierte Zuwanderung angewiesen. Schon heute leisten Fachkräfte aus dem europäischen Ausland im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit einen wichtigen Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Damit dies auch in Zukunft so bleibt, ist die BA mit rund 200 EURES-Beraterinnen und -Beratern im EURES-Netzwerk aktiv und fördert die freiwillige grenzüberschreitende Mobilität innerhalb der EU. EURES-Beraterinnen und -Berater verfügen über Spezialkenntnisse zu europäischen Arbeitsmärkten, Qualifikationen und Ausbildungssystemen. Mit ihren Arbeitsschwerpunkten Information, Beratung und Vermittlung unterstützen sie Arbeits- und Ausbildungssuchende sowie Unternehmen. Darüber hinaus spielt die Gewinnung qualifizierter Fachkräfte aus Drittstaaten eine wichtige Rolle, um zu verhindern, dass Fachkräfteengpässe zu einer Wachstumsbremse werden. Mit dem Fachkräfte-

178 Vergleiche **Kapitel 3.2.**

einwanderungsgesetz sollen die Regelungen für den Aufenthalt und die Einwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten gezielt geöffnet sowie klarer und transparenter gestaltet werden. Die bedeutsamste Änderung ist die Öffnung des Arbeitsmarktes für Fachkräfte mit ausländischer Berufsausbildung. Sie können künftig in allen Berufen arbeiten; die bisherige Beschränkung auf Engpassberufe entfällt.

Zusätzlich soll der Vollzug der Verfahren zur Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen verbessert, Verwaltungsverfahren effizienter gestaltet, Sprachförderung im In- und Ausland intensiviert und gemeinsam mit der Wirtschaft eine bedarfsorientierte und gezielte Werbestrategie zur Gewinnung von Fachkräften erarbeitet werden. Am 6. November ging dazu bereits das Portal der Bundesregierung[179] für Fachkräfte aus dem Ausland an den Start.

3.4.1.5 Modernisierung der Berufsbildung

Im Berichtsjahr 2018 wurden zahlreiche Ausbildungs- und Fortbildungsberufe neu geordnet bzw. modernisiert. Mit der „Kauffrau im E-Commerce“/dem „Kaufmann im E-Commerce“ wurde ein Beruf völlig neu geschaffen. Daneben traten insgesamt acht neugefasste Ausbildungsverordnungen zum 1. August 2018 in Kraft. Weitere 17 Ausbildungsberufe wurden durch Änderungsverordnung modernisiert. Zum Jahresende 2018 befanden sich 13 Ausbildungsberufe in laufenden Neuordnungsverfahren.

Im Jahr 2018 wurden elf Fortbildungsordnungen abschließend neu geordnet bzw. befanden sich zum Jahresende noch im Verfahren.

In den Ordnungsverfahren werden berufs- und fachspezifische Fragen des jeweiligen Berufs zwischen den Sozialpartnern und den beteiligten Bundesministerien intensiv diskutiert. Im Berichtsjahr wurden diese übergreifenden Themen mit besonderer Intensität aufgegriffen:

- **Digitalisierung:** Im Rahmen der zunehmenden Digitalisierung von Arbeits- und Produktionsprozessen spielt der Erwerb digitaler Kompetenzen eine immer größere Rolle. Für die vier dualen Ausbildungsberufe im Bereich IT gilt dies in besonderer Weise. Sie wurden mit Inkrafttreten zum 1. August 2018 modernisiert, indem vor allem die Themen Datenschutz und Datensicherheit verstärkt berücksichtigt wurden. Eine weitergehende strukturelle Modernisierung der IT-Berufe auf Grundlage einer aktuell durch BIBB durchgeführten Voruntersuchung ist bis 1. August 2020 vorgesehen.

  Mit Blick auf die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt sind ebenfalls zum 1. August 2018 Änderungen bei elf industriellen Metall- und Elektroberufen in Kraft getreten. Digitalisierung der Arbeit, Datenschutz und Informationssicherheit sind damit zu einem festen Bestandteil der Ausbildung geworden. Darüber hinaus bieten Zusatzqualifikationen den Auszubildenden die Möglichkeit, sich Kompetenzen im Bereich des digitalen Wandels anzueignen.

- **Berufe in den neuen Medien:** Die Medienwirtschaft ist in besonderem Maße durch Digitalisierung und Vernetzung der Produktion geprägt: Traditionelle Produktionsketten lösen sich zugunsten variabler Produktionsnetze auf. Parallel entstehen vielfältige innovative Produkte und neue Schnittstellen zu benachbarten Medienbereichen. Diese Entwicklungen spiegeln sich in den beiden 2018 neugeordneten Fortbildungsregelungen „Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Printmedien“ und „Geprüfter Medienfachwirt/Geprüfte Medienfachwirtin“ wider. Im Ordnungsverfahren wurden die Kompetenzen angehender Führungskräfte intensiv diskutiert. Entscheidend sind die Fähigkeiten, intermedial zu denken und zu handeln, flexibel in unterschiedlichen Bereichen der Medienwirtschaft zu agieren und dabei Projekte kunden- und zielgruppenorientiert zu managen.

- **zunehmende Bedeutung des Onlinehandels:** Im Handel macht sich die zunehmende Digitalisierung neben der wachsenden Zahl reiner Onlinehändler auch im Einzelhandel bemerkbar: Mindestens ein Drittel der Unternehmen sind nicht nur im stationären Handel, sondern auch im Onlinehandel tätig. Durch die wachsende Bedeutung des „E-Commerce“ entstehen neue Tätigkeitsfelder, Prozesse und Geschäftsmodelle. Diese beinhalten Arbeitsformate und -vorgänge, die neue Ausbildungsinhalte notwendig machen (z. B. der Betrieb und die Weiterentwicklung von Shopmanagementsystemen oder die Bewirtschaftung von Onlineshops). In der Diskussion mit den Verbänden und Sozialpartnern wurde deutlich, dass diese durch die bestehenden

179 make-it-in-germany.com

kaufmännischen Ausbildungsberufe nicht abgedeckt werden. 2018 ging deshalb der neue Ausbildungsberuf für den Onlinehandel an den Start: die „Kauffrau im E-Commerce“/der „Kaufmann im E-Commerce“.

- **Anschlussfähigkeit von zweijährigen Berufen:** Seit langem ist die Bundesregierung bemüht, die Übergänge von der bzw. in die Berufsbildung durchlässiger zu gestalten, um die Ausbildung zu verbessern und Ausbildungszeiten effektiver zu nutzen. Auch innerhalb der beruflichen Bildung ist das Thema Durchlässigkeit von großer Bedeutung. Zurzeit gibt es 26 zweijährige Ausbildungsberufe. In 21 dieser Berufe ist durch die Ausbildungsordnung festgelegt, dass Ausbildungszeiten bei Fortsetzung der Berufsausbildung in einem drei- bzw. dreieinhalbjährigen Beruf angerechnet werden können. Mit über 90 % der Neuabschlüsse in zweijährigen Berufen befinden sich nahezu alle Auszubildenden in zweijährigen Berufen, für die nach der Ausbildungsordnung eine Anrechnung der Ausbildungsdauer explizit geregelt ist. Für die Anrechnung von Prüfungsleistungen beabsichtigt die Bundesregierung mit der Novellierung des BBiG neue Möglichkeiten zu schaffen.

- **Prüfungsformen:** Seit einigen Jahren besteht bei der Neuordnung oder Schaffung von Ausbildungsberufen die Möglichkeit, statt der herkömmlichen Prüfungsform (Zwischen- und Abschlussprüfung) die Prüfungsform der „Gestreckten Abschlussprüfung“ (GAP) einzuführen. In der GAP wird die berufliche Handlungsfähigkeit im Sinne des BBiG („Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die von einer Fachkraft am Ende der Berufsausbildung erwartet werden“) in zwei zeitlich auseinanderfallenden Teilen geprüft. Teil 1 der GAP unterscheidet sich deshalb deutlich von der traditionellen Zwischenprüfung, die lediglich der Ermittlung des Ausbildungsstandes zur Mitte der Ausbildung dient. Die Frage, welche Prüfungsform im speziellen Ausbildungsberuf die geeignetere ist, wird zu Beginn eines jeden Ordnungsverfahrens mit allen Verfahrensbeteiligten erörtert und in den gemeinsamen Eckwerten für den jeweiligen Beruf festgelegt.

3.4.1.6 Reform der Pflegeausbildung

Das Ausbildungs- und Berufsfeld „Pflege“ wird im Hinblick auf die Sicherung des Berufsnachwuchses vor große Herausforderungen gestellt. Die demografische Entwicklung in Deutschland wirkt sich auf die Pflegebranche und somit auch auf die Pflegeausbildung aus. Insbesondere nehmen die Zahl der Pflegebedürftigen sowie die Komplexität der Versorgung zu. Angesichts dieser Entwicklung wird der Bedarf an qualifiziertem Pflegepersonal weiter wachsen. Gleichzeitig stehen immer weniger Schulabgängerinnen und Schulabgänger für eine Ausbildung zur Verfügung.

Es sind daher Maßnahmen erforderlich, um den Pflegeberuf attraktiver zu machen und die beruflichen Rahmenbedingungen für Pflegekräfte zu verbessern. Dazu startet am 1. Januar 2020 eine neue Pflegeausbildung. Am 13. Januar 2016 wurde der Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Pflegeberufe im Bundeskabinett beschlossen und nach Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens am 24. Juli 2017 im BGBl. verkündet. Die Ausbildungen in der Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege sowie Gesundheits-und Kinderkrankenpflege werden in einem neuen Pflegeberufegesetz geregelt und zu einer generalistisch ausgerichteten einheitlichen Pflegeausbildung zusammengeführt. Daneben besteht auch weiterhin die Möglichkeit zu gesonderten Abschlüssen in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und der Altenpflege. Für die Absolventinnen und Absolventen der neuen generalistischen Pflegeausbildung ergeben sich mehr berufliche Entwicklungsmöglichkeiten aufgrund der flexiblen Einsatzbereiche. Spätere Spezialisierung, Weiterbildung und lebenslanges Lernen werden das Berufsfeld auch in Zukunft weiter prägen.

Das Schulgeld wird abgeschafft. Die Krankenhäuser, Pflegeheime und ambulanten Pflegedienste werden verpflichtet, den Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu zahlen. Die Ausbildungskosten werden zukünftig über Ausgleichsfonds finanziert, die bei den Ländern einzurichten sind. In diese Fonds zahlen alle Krankenhäuser und alle Pflegeeinrichtungen ein. In geringerem Umfang beteiligen sich auch die Länder sowie die soziale Pflegeversicherung und die private Pflegepflichtversicherung an der Finanzierung der Fonds, sodass ausbildenden Betrieben kein finanzieller Nachteil entsteht.

Am 10. Oktober 2018 wurden die Pflegeberufe-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (PflAPrV) und die Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (PflAFinV) im BGBl. verkündet. Die Verordnungen regeln Einzelheiten zur Umsetzung der Pflegeberufereform. Die PflAPrV regelt Details zu der Ausbildungs-

struktur, den Ausbildungsinhalten, den Prüfungen und der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Die PflAFinV regelt Details der zur Finanzierung der Pflegeausbildung auf Länderebene einzurichtenden Ausgleichsfonds.

Die Umsetzung des Pflegeberufegesetzes wird durch die 2019 gestartete „Ausbildungsoffensive Pflege“ begleitet.[180]

3.4.1.7 Qualifizierungschancengesetz

Als ein erster Baustein der Nationalen Weiterbildungsstrategie wurde Ende November 2018 das Qualifizierungschancengesetz vom Deutschen Bundestag beschlossen, das im Wesentlichen zum 1. Januar 2019 in Kraft getreten ist. Mit dem Qualifizierungschancengesetz wird u.a. die Weiterbildungsförderung für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessert, deren berufliche Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können, die in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind oder die eine berufliche Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben. Derzeit ist die Förderung begrenzt auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss sowie von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in KMU. Mit dem Qualifizierungschancengesetz wurde der Zugang zur Weiterbildungsförderung deutlich ausgebaut: Dadurch wird nun allen Beschäftigten der Zugang zur Weiterbildungsförderung ermöglicht – und zwar grundsätzlich unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße, damit alle die Chance haben, in Arbeit zu bleiben, und Arbeitslosigkeit gar nicht erst eintritt. Kernleistungen sind die vollständige oder teilweise Übernahme von Lehrgangskosten und Zuschüsse zum Arbeitsentgelt (u.a. in der Höhe abhängig von der Betriebsgröße und notwendiger Kofinanzierung durch den Arbeitgeber) durch die Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter. Das Gesetz wird flankiert durch eine deutlich höhere Mittelausstattung in der arbeitsmarktlichen Weiterbildungsförderung. Rechtskreisübergreifend stehen für 2019 rund 4 Mrd. Euro zur Verfügung.

Weiterhin wird die Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung der BA gestärkt, auch Leistungsberechtigte nach dem SGB II können die Beratungsangebote der Agenturen für Arbeit wahrnehmen.

180 Vergleiche **Kapitel 3.4.2.1.**

3.4.2 Förderaktivitäten und -programme

3.4.2.1 Ausbildungsoffensive Pflege im Rahmen der Konzertierten Aktion Pflege

Die Bundesregierung hat am 3. Juli 2018 unter Beteiligung von BMFSFJ, BMG und BMAS die „Konzertierte Aktion Pflege (KAP)“ ins Leben gerufen. Gemeinsam mit den relevanten Akteuren in der Pflege sollen konkrete Maßnahmen zur Stärkung der Pflege erarbeitet werden.

Ein Thema der KAP ist, die Ausbildung in der Pflege zu stärken, denn gut ausgebildetes Pflegepersonal ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für die Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Pflege. Im Rahmen der KAP wurde dazu eine „Ausbildungsoffensive Pflege“ gegründet.

Kernziel der „Ausbildungsoffensive Pflege“ ist die erfolgreiche Umsetzung der Reform der Pflegeberufe. Daneben sollen mehr Menschen für eine berufliche Karriere in der Pflege gewonnen werden. Ausbildung und Qualifizierung sollen generell gestärkt werden. Um dies zu erreichen, wurde eine Vielzahl von konkreten Beiträgen und Maßnahmen aller Akteure entwickelt. Die „Ausbildungsoffensive Pflege“ ist auf eine Dauer von fünf Jahren angelegt (2019 bis 2023). Sie wird somit den ersten Jahrgang der Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz, der 2020 startet, komplett begleiten.

Die „Ausbildungsoffensive Pflege“ soll außerdem durch ein Monitoring begleitet werden. Die Ergebnisse sollen in einer gemeinsamen Abschlussbilanz aller Akteure dargestellt werden.

3.4.2.2 Forschungs- und Transferinitiative ASCOT+

Mit der vom BMBF im Jahr 2018 gestarteten Förderinitiative ASCOT+ (Bekanntmachung der Förderrichtlinie: 2018, Projektlaufzeit: 2019 bis 2022) sollen technologieunterstützte Verfahren vor allem zur Messung beruflicher Handlungskompetenzen weiterentwickelt und in die Praxis transferiert werden. So sollen bspw. neue Lern- und Lehrmedien und IT-gestützte Prüfungsinstrumente entwickelt und ihre potenzielle flächendeckende Realisierung untersucht werden. Dabei werden die Ergebnisse der Vorläuferinitiative ASCOT (Förderzeitraum 2011 bis 2015) einbezogen und weitergeführt.

Aus der Initiative ASCOT+ werden Projekte aus den Bereichen der kaufmännischen Berufe, der gewerblich-technischen Berufe und der Gesundheitsberufe gefördert. Die Projektergebnisse sollen u. a. dazu beitragen, die Leistung von Auszubildenden objektiv festzustellen, Akteure in der Ordnungsarbeit bei der kompetenzorientierten Formulierung von Ausbildungsordnungen zu unterstützen und kompetenzorientierte Prüfungen weiterzuentwickeln.

3.4.2.3 Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“

Der Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ (Laufzeit: 2011 bis 2020; Finanzvolumen: 250 Mio. Euro) soll dazu beitragen, an den Hochschulen sowie in Netzwerken von Hochschulen und außerhochschulischen Partnern Strukturen zu schaffen, die dauerhaft den wachsenden Bedarf an wissenschaftlicher Weiterbildung leisten können. Ziele sind insbesondere die Erhöhung der Bildungschancen aller Bürgerinnen und Bürger, die dauerhafte Sicherung des Fachkräfteangebots, die Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung sowie die schnellere Integration von neuem Wissen in die Praxis.

Bund und Länder fördern mit dem Wettbewerb Konzepte für Studiengänge und -module (auch dual, mit vertieften Praxisphasen und berufsbegleitend) sowie für hochschulische Zertifikatsangebote. Die Konzepte berücksichtigen vor allem folgende Zielgruppen: beruflich und hochschulisch qualifizierte Erwerbstätige, außerdem Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer sowie Arbeitsuchende. Die Förderung erfolgt in zwei Wettbewerbsrunden von je sechs Jahren (2011 bis 2017, 2014 bis 2020). In beiden Wettbewerbsrunden zusammen wurden Vorhaben an insgesamt 100 verschiedenen deutschen Hochschulen und vier außeruniversitären Forschungseinrichtungen bzw. weiteren Institutionen gefördert. Aktuell sind noch 69 Vorhaben an 61 verschiedenen deutschen Hochschulen und an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung in der Förderung.

Die geförderten Hochschulen haben bislang über 290 Weiterbildungsangebote von Zertifikatskursen bis hin zu Bachelor- und Masterstudiengängen entwickelt und in den Regelbetrieb übernommen. Zudem haben sie unterstützende Maßnahmen (Beratung) und hochschulinterne Zugangs- und Anrechnungsverfahren (weiter-)entwickelt und erprobt. Das DZHW ist mit der Evaluation des Wettbewerbs beauftragt. Der Abschlussbericht wird dem BMBF im November 2020 vorgelegt.

3.4.2.4 Digitale Medien in der beruflichen Bildung

Das ESF-kofinanzierte BMBF-Programm „Digitale Medien in der beruflichen Bildung“[181] fördert seit 2012 die Nutzung digitaler Medien in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Zum einen wird so die Medienkompetenz von Ausbildern und Auszubildenden erhöht. Zum anderen erarbeiten sich die teilnehmenden Unternehmen die strukturellen Voraussetzungen und konkrete Anwendungsmöglichkeiten für den Einsatz digitaler Medien in der Aus- und Weiterbildung. Seit 2016 werden die erzielten Ergebnisse durch bundesweit angebotene Workshops für Ausbilderinnen und Ausbilder auch in die Breite transferiert.

Im Jahr 2018 wurden im Rahmen des Programms schwerpunktmäßig Förderungen zur Medienbildung, zur Vernetzung beim Transfer vor allem für KMU und zur Inklusion durchgeführt. Neu hinzu kam die Nutzung von virtueller und erweiterter Realität (Virtual bzw. Augmented Reality) sowie von digitalen Medien in der Ausbildung im Gesundheitswesen.

Das Programm läuft bereits seit 2012, die letzte Förderung endet 2023. Seit 2012 hat der Bund hierfür 152 Mio. Euro zur Verfügung gestellt, davon im Jahr 2018 28,4 Mio. Euro. Derzeit wird das Programm evaluiert. Das Ergebnis wird im Juni 2019 vorliegen.

3.4.2.5 ESF-Bundesmodellprogramm „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“

Das Programm (Laufzeit: 2014 bis 2020)[182] möchte Strukturveränderungen in Richtung einer vergüteten praxisintegrierten Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin bzw. zum staatlich anerkannten Erzieher anstoßen und unterstützen, um

181 qualifizierungdigital.de

182 chance-quereinstieg.de

- lebenslanges Lernen ohne Erwerbsunterbrechung zu ermöglichen und
- den Mangelberuf stärker für eine bisher kaum genutzte Fachkräfteressource der berufswechselwilligen Personen, insbesondere Männer, zu öffnen.

Hierzu werden im Programm mit Unterstützung der zuständigen Landesbehörden modellhaft vergütete Ausbildungen zur staatlich anerkannten Erzieherin bzw. zum staatlich anerkannten Erzieher erprobt und optimiert, die speziell auf die Zielgruppe der Berufswechselnden zugeschnitten sowie erwachsenengerecht und geschlechtersensibel sind. Die grundsätzlich dreijährige Ausbildung an einer Fachschule findet integriert in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in einer Kindertagesstätte statt.

Das Programm baut auf den vielfältigen Erfahrungen aus dem ESF-Modellprogramm „MEHR Männer in Kitas" auf. Hier zeigte sich, dass gerade lebensältere, an einem Wechsel in den Erzieherberuf interessierte Männer und Frauen die Neuqualifikation selten realisierten, weil die dreijährige Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher in der Regel nicht vergütet wird und der Lebensunterhalt in dieser Zeit schwer zu sichern ist.

Zwölf Projekte aus sechs Bundesländern nehmen am Programm teil und führen bis zu drei Jahrgänge durch (Fördervolumen: 17 Mio. Euro ESF-Mittel). Insgesamt werden 682 Personen ausgebildet. Der Altersdurchschnitt liegt bei 36 Jahren und knapp die Hälfte ist zwischen 30 und 40 Jahre alt. 2018 haben die ersten 120 Personen die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. An drei Projektstandorten wird das im Programm praktizierte Modell über den Förderzeitraum hinaus um einen weiteren Ausbildungsjahrgang verlängert, finanziert aus Mitteln der Kommune, des Kita-Trägers oder des Landes.

3.4.2.6 ESF-Programm: „rückenwind+ – Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft"

Das Programm „rückenwind+" ist ein Förderprogramm zur Personal- und Organisationsentwicklung in der Sozialwirtschaft und wird vom BMAS gemeinsam mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege entwickelt und umgesetzt. Ziel des Programms „rückenwind+" ist, die Beschäftigungsfähigkeit von Beschäftigten in der Sozialwirtschaft in den Einrichtungen und Verbänden zu fördern und zu erhalten. Gefördert werden seit 2015 integrierte Vorhaben im Hinblick auf die Personalentwicklung zur Verbesserung der Anpassungs- und Beschäftigungsfähigkeit und die Organisationsentwicklung zur Verbesserung der Demografiefestigkeit der Unternehmen.

Im Rahmen des Programms erproben gemeinnützige Einrichtungen innovative Projekte in der Personal- und Organisationsentwicklung und testen Erfolg versprechende Methoden und Werkzeuge in der Praxis. Im Jahr 2018 erfolgte der fünfte und letzte Aufruf. Aus den ersten vier Aufrufen werden 87 Projekte mit ca. 24.000 geplanten Teilnehmenden gefördert.

3.4.2.7 ESF-Programm „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern" (Sozialpartnerrichtlinie)

Die ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern" ist eine gemeinsame Initiative des BMAS, der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände und des DGB. Seit 2015 sollen mit diesem Förderinstrument die Anstrengungen der Sozialpartner zur Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung sowie der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Betrieben unterstützt werden.

Durch den Aufbau von nachhaltigen Weiterbildungsstrukturen und die Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt sollen die Fachkräftesicherung von Unternehmen sowie die Anpassung an den demografischen und technologischen Wandel gestärkt und die Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erhalten und gefördert werden. Von den Maßnahmen sollen insbesondere KMU und Beschäftigtengruppen, die bislang unterdurchschnittlich an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen, wie Ältere, Frauen, An- und Ungelernte, zugewanderte Fachkräfte und Menschen mit Migrationshintergrund, profitieren.

Handlungsfelder sind der Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen und vernetzten Weiterbildungsstrukturen in KMU. Zudem werden Branchendialoge initiiert, Handlungskompetenz betrieblicher Akteure zur Förderung der Chancengleichheit gestärkt sowie lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle und Karrierewegplanungen entwickelt.

Über den thematischen Schwerpunkt „Arbeit 4.0 – Fachkräftesicherung für die Arbeitswelt der Zukunft“ für den 4. Förderaufruf wurde die ESF-Sozialpartnerrichtlinie noch konkreter als Instrument zur Gestaltung und Begleitung des digitalen Wandels nutzbar gemacht. Im Jahr 2018 haben 25 Projekte mit diesem Schwerpunkt ihre Arbeit aufgenommen.

Derzeit befinden sich 115 Projekte in der Förderung. Schon jetzt wurden 12.000 Erwerbstätige aus über 1.700 Unternehmen (davon 1.200 KMU) erreicht. Bis Ende der Programmlaufzeit im Jahr 2022 sollen 30.000 Erwerbstätige und 1.800 KMU vom Programm profitieren.

3.4.2.8 Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher

Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass der Bund die Länder und Kommunen beim weiteren quantitativen Ausbau des Angebots und bei der Steigerung der Qualität von Kinderbetreuungsangeboten unterstützen wird. Das BMFSFJ beabsichtigt ab Herbst 2019 mit einer bundesweiten „Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher“ die Länder und Träger dabei zu unterstützen, den steigenden Fachkräftebedarf zu decken und den Weg hin zur vergüteten Ausbildung zu gehen.

Ziel des Programmes ist, durch Ausweitung der vergüteten praxisintegrierten Ausbildung zusätzliche Fachkräfte in der frühen Bildung zu gewinnen sowie eine professionelle und praxisintegrierte Ausbildung in den Kindertageseinrichtungen durch Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter zu fördern. Das soll besonders auch Personengruppen ansprechen, die unter den Beschäftigten bislang unterrepräsentiert sind, z. B. Männer, Personen mit Hochschulzugangsberechtigung oder Berufswechslerinnen und Berufswechsler. Mit einem Aufstiegsbonus sollen Weiterbildung und die Übernahme besonderer fachlicher Verantwortung honoriert werden. Es wird ein Impuls gesetzt, Fachkarrieren zu ermöglichen, die Tätigkeiten von Erzieherinnen und Erziehern aufzuwerten und diese durch berufliche Entwicklungsoptionen nachhaltig an das Berufsfeld zu binden.

3.4.2.9 Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen

Die gemeinsam von BMBF und BIBB getragene Initiative (Laufzeit: 2016 bis 2018, Fördervolumen: 2,2 Mio. Euro) hat zum Ziel:

- anhand ausgewählter dualer Ausbildungsberufe die quantitativen und qualitativen Auswirkungen der Digitalisierung auf Qualifikationsanforderungen frühzeitig zu erkennen, künftige Qualifikationsbedarfe abzuschätzen und entsprechende Handlungsempfehlungen für die Ordnungsarbeit abzuleiten;

- die Bedeutung von IT- und Medienkompetenz von Auszubildenden wie Ausbilderinnen und Ausbildern für die erfolgreiche Bewältigung einer Berufsausbildung herauszuarbeiten.

Die Initiative ist in drei Säulen untergliedert:

- Säule 1 analysiert Berufe, in denen bereits in Teilen digitalisierte Arbeitsschritte etabliert sind (Berufescreening);

- Säule 2 beschäftigt sich mit der IT- und Medienkompetenz als berufsübergreifende Schlüsselkompetenzen in der Berufsbildung: Welche digitalen Kompetenzen benötigen Auszubildende, Ausbilderinnen und Ausbilder in der Vermittlung, um eine Ausbildung erfolgreich beginnen und abschließen zu können?

- Säule 3 entwickelt ein Monitoring- und Projektionssystem zu Qualifizierungsnotwendigkeiten für eine „Berufsbildung 4.0“: quantitative und qualitative Untersuchung der künftigen Entwicklung der von Digitalisierung besonders betroffenen Branchen, Berufe und Tätigkeitsfelder aus Arbeitsmarkt- und Qualifikationsperspektive.

Auf einer Fachtagung in Bensberg bei Köln wurden am 22. November 2018 zentrale Ergebnisse aus der gemeinsam von BMBF und BIBB realisierten Initiative vorgestellt und mit Vertreterinnen und Vertretern der Sozialpartner, aus der Politik, Wirtschaft und Wissenschaft diskutiert. Die Ergebnisse der Säule 1 werden sowohl in die Ordnungsarbeit als auch in Folgeaktivitäten zur Qualifizierung sowie zu Fachkräfteprognosen einfließen.

3.4.2.10 Innovationsbüro Fachkräfte für die Region

Mit verschiedenen Initiativen fördert die Bundesregierung den Austausch und die Beratung zu Fragen rund um die Sicherung von Fachkräften. Um dem regional unterschiedlichen Bedarf an Fachkräften gerecht zu werden, hat das BMAS 2011 das „Innovationsbüro Fachkräfte für die Region" initiiert, welches durch umfangreiche Beratungs-, Informations- und Veranstaltungsangebote regionale Netzwerke zur Fachkräftesicherung professionalisiert, coacht und berät, aber auch kategorisiert und qualifiziert. Derzeit sind rund 400 Netzwerke beim Innovationsbüro gelistet.

3.4.2.11 Innovationswettbewerb „Zukunft gestalten – Innovationen für eine exzellente berufliche Bildung (InnoVET)"

Das BMBF verfolgt das Ziel, durch die Entwicklung einer innovativen Bildungskonzeption für die berufliche Aus- und Weiterbildung die Attraktivität, Qualität und Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung weiter zu steigern. Zu diesem Zwecke initiiert das BMBF einen Innovationswettbewerb, mit dem Konzepte entwickelt und umgesetzt werden sollen, die das System der beruflichen Bildung insgesamt noch attraktiver, qualitativ hochwertiger und – im Vergleich zu hochschulischen Ausbildungswegen – gleichwertiger ausbauen. Jugendliche und Unternehmen haben ein hohes Interesse an effizienten und durchlässigen Bildungswegen mit hochwertigen Abschlüssen, die im Rahmen der dualen Berufsbildung erreicht werden können. Mit dem Wettbewerb sollen nachhaltige strukturelle Veränderungen angestoßen und verstetigt werden.

Mit der Veröffentlichung der Förderbekanntmachung am 17. Januar 2019 wurde der Wettbewerb gestartet. Der Innovationswettbewerb wird in zwei Phasen durchgeführt: Die Ideen können in der ersten Phase (Konzeptphase) ausgearbeitet und die notwendigen Partner für die Erprobungs- und Umsetzungsphase gewonnen werden. Am Ende der Konzeptphase, am 31. Januar 2020, kann für die zweite Phase ein Antrag zur Erprobung und Umsetzung (Erprobungs- und Umsetzungsphase) gestellt werden. Im Rahmen der Erprobungs- und Umsetzungsphase kann eine Förderung zur Umsetzung des ausgearbeiteten Projektkonzeptes für bis zu 48 Monate beantragt werden. Der Wettbewerb läuft von 2019 bis 2024 und ist mit mindestens 82 Mio. Euro ausgestattet.

3.4.2.12 Integration durch Qualifizierung (IQ)

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung – IQ" arbeitet an der Zielsetzung, die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern.

Schwerpunkte des Programms sind die Beratung zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Studien- und Berufsabschlüssen und die Beratung zu Qualifizierungen im Kontext der Anerkennungsgesetze des Bundes (BQFG) und der Länder (L-BQFG). Ratsuchende erhalten eine kompetente Beratung zu Anpassungsqualifizierungen bzw. Ausgleichsmaßnahmen, um die volle Anerkennung ihrer Abschlüsse zu erreichen und danach eine qualifikationsadäquate Beschäftigung zu ermöglichen. Im zweiten Schwerpunkt werden Qualifizierungsmaßnahmen für Personen mit ausländischen Abschlüssen konzipiert und durchgeführt. Mit den Qualifizierungen wird der Weg zu einer vollen Anerkennung vorhandener Abschlüsse und einer adäquaten Arbeitsmarktintegration geebnet. Aufbau bzw. Weiterentwicklung von interkulturellen Kompetenzen der Arbeitsmarktakteure ist der dritte Schwerpunkt. Adressaten sind vor allem Jobcenter, Agenturen für Arbeit, kommunale Verwaltungen sowie KMU. Ziel ist es, für migrationsspezifische Themen zu sensibilisieren und in den Organisationen Diversity-orientierte, interkulturelle Öffnungsprozesse anzustoßen und Diskriminierungen abzubauen.

Nach erfolgreichem Verlauf der ersten Förderrunde von 2015 bis 2018 begann am 1. Januar 2019 die zweite Förderrunde des Programmes innerhalb der ESF-Förderperiode bis 2022. In dieser Förderrunde wird das Programm um einen vierten Schwerpunkt: „Regionale Fachkräfteplattform – Einwanderung" erweitert. Dieser Schwerpunkt hat das Ziel, die Aktivitäten der Bundesregierung im Bereich der Fachkräftesicherung durch Einwanderung aus dem Ausland zu unterstützen. Für die nun zweite Förderrunde steht ein Volumen von 198,1 Mio. Euro zur Verfügung (hiervon 50,1 Mio. Euro Bundesmittel).

3.4.2.13 Internationalisierung der Berufsbildung

Das Programm bildet einen Gesamtansatz der internationalen Kooperation auf öffentlicher und privater Ebene mit mehreren Effekten.

- Private und öffentliche Bildungsdienstleister der beruflichen Bildung werden bei der internationalen Geschäftsanbahnung und Markterschließung unterstützt.

- Deren Auslandsaktivitäten tragen dazu bei, Reformansätze weltweit und in Partnerländern der BMBF-Kooperation zur Entwicklung dualer Berufsbildungssysteme und damit das gute Image Deutschlands in der Welt zu stärken.

- Es dient der deutschen Wirtschaft im Ausland, da der Export von Gütern z. B. im Maschinenbau oder in der Automobilindustrie oft die Existenz von gut ausgebildeten Fachkräften in den Zielmärkten bedingt.

Sämtliche Zielrichtungen und Formate des Förderprogramms wurden erfolgreich bedient:

a. „Bilaterale Sondierungsprojekte zu den Voraussetzungen und Themen der Berufsbildungszusammenarbeit“,
b. „Maßnahmen zur Unterstützung und modellhaften Umsetzung der bilateralen Berufsbildungskooperationen“,
c. „Nachfrageorientierte Entwicklung und modellhafte Implementierung von Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen für internationale Märkte“.

Flankiert wird das Programm durch ein evaluierendes Begleitprojekt sowie eine Richtlinie zur Förderung der Forschung zur Internationalisierung der Berufsbildung

3.4.2.14 JOBSTARTER plus – Für die Zukunft ausbilden; Förderschwerpunkt: Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher für die berufliche Bildung gewinnen

Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher für die berufliche Bildung zu gewinnen, ist einer der Schwerpunkte des Ausbildungsstrukturprogramms JOBSTARTER plus (Laufzeit: 2015 bis 2020, Volumen des Förderschwerpunktes: 12 Mio. Euro).[183] Mit Blick auf den wachsenden Bewerbermangel am Ausbildungsmarkt stellen für KMU die Studienabbrechenden eine Zielgruppe mit attraktivem Potenzial dar.[184]

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der JOBSTARTER-plus-Projekte zeigen Studienzweiflern und Studienabbrechenden die vielfältigen Möglichkeiten, die ihnen die berufliche Bildung bietet.[185] Gleichzeitig erhalten kleine und mittlere Betriebe Unterstützung bei der Positionierung als attraktiver Ausbilder für Studienabbrechende und der Besetzung von Ausbildungsplätzen mit Studienaussteigenden. Die Projektmitarbeitenden kooperieren mit Hochschulen, Agenturen für Arbeit und Kammern und bauen regionale Netzwerke aus.

Zwischenergebnisse der Projektarbeit:

- Die Projektergebnisse machen deutlich, dass Früherkennungssysteme für abbruchgefährdete Studierende den Zugang zur Zielgruppe erleichtern.

- Ratsuchende Studienaussteigende benötigen oft Mehrfachberatung. Problemlagen und Informationsbedarfe sind vielschichtig und individuell. Für das erforderliche Beratungs-Know-how ist eine abgestimmte Zusammenarbeit mit den Netzwerkpartnern unverzichtbar.

- Etwa die Hälfte der beratenen Studienaussteigenden sind mindestens 25 Jahre alt.

- Im Zuge der JOBSTARTER-plus-Projekte sind mehr als die Hälfte der beratenen Betriebe Kleinst- und Kleinbetriebe. In der Konsequenz konnten sie häufig ihre offenen Ausbildungsplätze mit Studienaussteigenden besetzen.

- Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher entscheiden sich aufgrund ihrer Affinität zum bisher belegten Studiengang vielfach für eine Ausbildung im Industrie- und Handelsbereich. Durch JOBSTARTER plus konnte jeder dritte Studienaussteigende von den Vorteilen der Ausbildung im Handwerksbereich überzeugt werden.

183 Zum Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER plus siehe jobstarter.de

184 Zum Schwerpunkt Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher für die Ausbildung gewinnen siehe jobstarter.de/de/ausbildungsmanagement.php#section1921

185 studienabbruch-und-dann.de

3.4.2.15 Überbetriebliche berufliche Bildung im Handwerk (Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung – ÜLU)

Die duale Berufsausbildung in der Industrie und im Handwerk wird durch überbetriebliche Lehrgänge unterstützt. Sie dienen insbesondere der Anpassung der Berufsausbildung an die technische und ökonomische Entwicklung und dem Ausgleich regionaler Ausbildungsunterschiede sowie der Sicherung eines einheitlich hohen Niveaus der betrieblichen Berufsausbildung. Die Förderung der ÜLU soll die Ausbildungsbereitschaft der Handwerksbetriebe, die häufig über den eigenen Bedarf hinaus ausbilden, stärken.

Das Fördervolumen des BMWi betrug 49 Mio. Euro in 2018 sowie zusätzlich jeweils zu einem Drittel Mittel der Länder und des Handwerks..

Es wurden mehr als 49.000 Lehrgänge mit rund 426.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern gefördert. Die Förderrichtlinie ist derzeit befristet bis 31. Dezember 2020; eine Verlängerung ist jedoch beabsichtigt.

3.4.2.16 Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)

I. Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten und ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren

Die Förderung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) ist wichtiger Teil der Infrastrukturförderung des Bundes im Bereich der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung. Die ÜBS übernehmen im Bereich der dualen Ausbildung insbesondere die Aufgabe, die Ausbildungsfähigkeit von kleinen und mittleren sowie Kleinstbetrieben zu unterstützen, die einzelne Ausbildungsinhalte der betrieblichen Ausbildung zum Teil nicht abbilden können. Diese Lücke wird durch die ergänzende überbetriebliche Ausbildung in ÜBS geschlossen.

Im Bereich der beruflichen Fort- und Weiterbildung bieten die ÜBS den mittelständischen Unternehmen eine moderne, leistungsfähige Bildungsinfrastruktur an. Damit leisten sie einen wesentlichen Beitrag zur Ausbildung von Fachkräften in Deutschland und sind auch Garant für deren Fort- und Weiterbildung.

Als Eckpfeiler der wirtschaftsnahen beruflichen Bildung in Deutschland tragen sie nachhaltig zur Stärkung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der KMU durch eine höhere Qualifikation ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei.

Gefördert werden die Modernisierung bzw. Umstrukturierung von ÜBS (im Bereich Ausstattung und Bau) sowie die Weiterentwicklung von ÜBS zu Kompetenzzentren, um so die Basis für eine flächendeckend hohe Qualität in der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Fachkräfte zu gewährleisten.

Die Förderung startete in den sechziger Jahren im BMWi und 1973 im BMBF. Seit 2009 gibt es eine gemeinsame Richtlinie zur ÜBS-Förderung mit unbefristeter Laufzeit. Aktuell stehen jährlich insgesamt 71 Mio. Euro in den Haushalten der beiden Ministerien, davon für das BMBF 42 Mio. Euro und für das BMWi 29 Mio. Euro, zur Verfügung (sowie zusätzlich 8 Mio. Euro aus dem Einzelplan 60).

Jährlich lösen die Fördermittel des Bundes rund 150 Mio. Euro Gesamtinvestitionen in berufliche Bildungsinfrastruktur aus. Der Bund leistet hiermit einen wesentlichen Beitrag zur Aktualität der ÜBS-Bildungsinfrastruktur und deren Anpassung an bildungspolitische, gesellschaftliche und technische Veränderungen.

II. Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten und ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren

Die zunehmende Digitalisierung stellt neue Anforderungen an die berufliche Ausbildung der Fachkräfte. Dies erfordert auch eine entsprechende Anpassung der Ausstattung und der Lehr- und Lernprozesse in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS). Mit dem Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung beschleunigt das BMBF die Digitalisierung der Ausbildung im Kontext „Berufsbildung 4.0“. Das Sonderprogramm ergänzt die Förderung für die Modernisierung von ÜBS.

Gefördert werden ausgewählte digitale Ausstattung in ÜBS (Förderlinie 1) sowie die Durchführung von acht Pilotprojekten von Kompetenzzentren (Förderlinie 2).

Seit Programmstart wurden bereits 222 Anträge für digitale Ausstattung in den ÜBS und acht Pilotprojekte von Kompetenzzentren bewilligt. Mehr als 25.900 digitale Gegenstände finden damit Einzug in die überbetriebliche Ausbildung.

Die acht Pilotprojekte der Förderlinie 2 haben auf Basis der Analyse von Arbeitsprozessen herausgearbeitet, inwiefern sich digitale Transformationsprozesse in den betrachteten Berufen auf die überbetriebliche Ausbildung auswirken, und entsprechend ihre Qualifizierungsangebote angepasst.

Die Förderung startete 2016 und ist befristet bis zum 31. Dezember 2019. Aktuell stehen jährlich 30 Mio. Euro zur Verfügung.

III. Förderung der digitalen Ausstattung in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten und Kompetenzzentren

Die digitale Ausstattung von ÜBS soll möglichst schnell vorangetrieben und das bundesweite Netzwerk der Berufsbildungsstätten auf den modernsten technischen Stand gebracht werden. Fachkräfte, Handwerksmeisterinnen und Handwerksmeister sowie Führungspersonen sollen erreicht und digitales Know-how in die kleinen und mittleren Betriebe gebracht werden. Das BMWi fördert die digitale Ausstattung in ÜBS entsprechend einer Ausstattungsliste.

Bis Ende 2018 wurden beim BAFA zwölf Anträge eingereicht. Die Förderung startete zum 1. September 2018 und ist befristet bis zum 31. Dezember 2021.

3.4.2.17 Validierung beruflicher Kompetenzen für Menschen ohne Berufsabschluss und für qualifizierte Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger: die Verbundprojekte ValiKom und ValiKom-Transfer

Das Projekt „Abschlussbezogene Validierung nonformal und informell erworbener Kompetenzen“ (ValiKom) zielte darauf ab, die Gleichwertigkeit vorhandener Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten in Bezug auf einen bestimmten Berufsabschluss formal festzustellen, und eröffnet damit neue Möglichkeiten, berufliches Können sichtbar zu machen.

Das Validierungsverfahren richtet sich an Personen, die mindestens 25 Jahre alt sind und

- die unabhängig von ihrem derzeitigen Beschäftigungsstatus
- im In- und Ausland
- einschlägige, beruflich relevante Kompetenzen erworben haben,
- diese aber nicht durch einen entsprechenden Berufsabschluss nachweisen können.

Mit ValiKom-Transfer werden die entwickelten und erprobten Validierungsverfahren auf weitere IHK, HWK und erstmals auch LwK und Berufe ausgeweitet. Am Ende der Projektlaufzeit werden Validierungsverfahren für rund 30 Berufe angeboten werden. Die Koordination erfolgt über den WHKT, die politische Steuerung über ZDH und DIHK. Auf der Grundlage der Ergebnisse der Transferinitiative sollen Möglichkeiten und Varianten einer gesetzlichen Verankerung eines Validierungsverfahrens geprüft werden. ValiKom liefert damit einen Beitrag zu den Empfehlungen des Rates zur „Validierung von nonformalem und informellem Lernen“ vom Dezember 2012.

Im Rahmen von ValiKom wurden bis Oktober 2018 über 370 Personen beraten. Davon stellten 164 Personen einen Antrag und durchliefen das Validierungsverfahren. Nur in fünf Fällen konnte keine teilweise oder vollständige Gleichwertigkeit zum Referenzberuf bescheinigt werden.

3.4.2.18 Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) im Weltaktionsprogramm BNE

Die Förderung zur Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung dient der nationalen Umsetzung der Handlungsfelder und Maßnahmen des Aktionsplans „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ und so der Erreichung der von den Vereinten Nationen benannten Ziele gesellschaftlicher Entwicklung bis 2030. Sie umfasst verschiedene zielgruppenspezifische Fördermaßnahmen. Mit dem Modellversuchsförderschwerpunkt „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) 2015–2019“ wird die Ebene des Bildungspersonals und der Auszubildenden in der dualen Ausbildung adressiert. In zwei von insgesamt drei Förderlinien werden Konzepte entwickelt, die ermöglichen, nachhaltigkeitsrelevante Kompetenzen in der kaufmännischen Ausbildung im

Einzel-, Groß-/Außenhandel, in der Spedition und Logistik und in ausgewählten Berufen in Lebensmittelhandwerk und -industrie zu fördern. So fordern u. a. technologische Entwicklungen, die Globalisierung der Märkte, aber auch gesetzliche Berichtspflichten zunehmend Fachkräfte, die über Kompetenzen verfügen, soziale, wirtschaftliche und ökologische Aspekte ihres beruflichen Handelns gleichermaßen zu reflektieren. Handlungsräume für die Ausbildung bieten nachhaltige betriebliche und überbetriebliche Lernorte. Eine dritte Förderlinie entwickelt daher Kriterien für diesen Lernort sowie Indikatoren, die sich in Berichterstattungssysteme wie den Deutschen Nachhaltigkeitskodex einfügen lassen. Der Förderschwerpunkt liefert Materialien sowie Aus- und Weiterbildungsmodule, mit denen sich nachhaltiges Handeln in den Berufsbildern ausbilden lässt. Zudem entwickeln die Projekte der DIHK-Bildungs-GmbH „Nachhaltig Erfolgreich Führen“ und der ZWH e. V. „Nachhaltigkeitsmanagement in Handwerksbetrieben stärken“ seit Ende 2018 ein bedarfsorientiertes Weiterbildungskonzept zur nachhaltigen Unternehmensführung, das auch die operative Führungsebene und Multiplikatoren einbezieht. Darüber hinaus untersucht das BIBB aktuell die „Kompetenzanforderungen zur Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung im Kontext der Digitalisierung“ zur nachhaltigen Gestaltung von Digitalisierungsprozessen.

3.5 Aktivitäten zur Berufsorientierung

3.5.1 Rahmenbedingungen

3.5.1.1 Berufsberatung und -Berufsorientierung durch die BA

Die BA bietet allen jungen Menschen und auch Erwachsenen, auch mit besonderen Bedarfen bspw. aufgrund von Behinderungen, die am Arbeitsleben teilnehmen oder teilnehmen wollen, Berufsberatung an. Sie unterstützt bei der Vorbereitung auf die Berufswahl, indem sie die Berufsorientierung durchführt. Die Agentur für Arbeit berät geschlechtersensibel und wirkt darauf hin, das Berufswahlspektrum von Frauen und Männern zu erweitern. Die BA setzt die in den letzten Jahren vorgenommene stärkere präventive Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik konsequent fort.

Aufbauend auf den Erfahrungen aus dem Pilotprojekt „Weiterbildungsberatung“ (März 2015 bis Februar 2016) sowie „Lebensbegleitende Berufsberatung“ (März 2017 bis heute) führte die BA zum 1. Januar 2019 in einem ersten Schritt die „Lebensbegleitende Berufsberatung vor dem Erwerbsleben“ ein. Die „Lebensbegleitende Berufsberatung“ bietet präventiv individuelle, ganzheitliche und ergebnisoffene Beratung an wichtigen beruflichen Weichenstellungen für Menschen vor und im Erwerbsleben. An den allgemeinbildenden Schulen wird berufliche Orientierung durch die Berufsberatung der BA ab dem Schuljahr 2019/2020 flächendeckend bereits in den Vor-vor-Entlassklassen beginnen. Ein Schwerpunkt wird dabei in Schulen mit einer gymnasialen Oberstufe gesetzt.

Mit dem zum 1. Januar 2019 in Kraft getretenen Qualifizierungschancengesetz wurde zudem die Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung gestärkt.

3.5.1.2 Berufsberatung und -orientierung für Menschen mit Behinderungen

Die Arbeitsmarktpolitik der Bundesregierung ist darauf ausgerichtet, die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben zu fördern. Bei der beruflichen Integration benötigen junge Menschen mit Behinderungen häufig besondere Unterstützung und Förderung. Sowohl der jeweilige individuelle Bedarf als auch die Potenziale der jungen Menschen müssen so früh wie möglich erkannt werden, damit eine nachhaltige, möglichst inklusive Eingliederung in den Arbeitsmarkt gelingen kann. Intention ist, dass der Übergang im Betrieb bzw. so betriebsnah wie möglich erfolgt. Wesentliche Grundlage hierfür ist die berufliche Orientierung durch die BA, die rechtzeitig vor der Schulentlassung beginnen muss. Ziel ist es dabei, berufliche Kompetenzen zu identifizieren, individuelle Stärken weiter zu forcieren und potenzielle Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufzuzeigen. Insbesondere für Menschen mit Behinderungen, die sich an der Schwelle zum allgemeinen Arbeitsmarkt befinden, bieten Förderangebote wie die unterstützte Beschäftigung oder eine Beschäftigung im Inklusionsbetrieb eine Alternative zur Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen. Für einen inklusiven Arbeitsmarkt sind diese Alternativen sehr wichtig.

Deshalb sollen den Jugendlichen mit Behinderungen schon in der Schule im Rahmen einer professionellen beruflichen Orientierung die verschiedenen Möglichkeiten für ihren künftigen Berufsweg aufgezeigt werden.

3.5.2 Förderaktivitäten und -programme

3.5.2.1 Berufsorientierungsmaßnahmen

Die Berufsorientierungsmaßnahmen (BOM) der BA nach §48 SGB III dienen der vertieften Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung von Schülerinnen und Schülern an allgemeinbildenden Schulen. Bestandteile der BOM können u. a. umfassende Berufsfeldinformationen, Interessenerkundungen, Eignungsfeststellungen, Strategien zur Berufswahl und Entscheidungsfindung, fachpraktische Erfahrungen sowie Hilfen zur Selbsteinschätzung sein. Die besonderen Bedürfnisse von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf und von schwerbehinderten Schülerinnen und Schülern sollen ausdrücklich bei der Ausgestaltung der Maßnahmen berücksichtigt werden.

3.5.2.2 Berufsorientierung für Flüchtlinge (BOF)

Mit dem Programm Berufsorientierung für Flüchtlinge (BOF) werden nicht mehr schulpflichtige junge Geflüchtete durch intensive Sprachvermittlung, fachliche Berufsorientierung und Berufsvorbereitung an eine Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung im Handwerk herangeführt (Laufzeit 2016 bis 2019).

In diesem Rahmen erhalten junge Geflüchtete 13 bis 26 Wochen lang vertiefte Einblicke in Ausbildungsberufe des Handwerks. Sie lernen Fachsprache, erwerben Fachkenntnisse für den angestrebten Ausbildungsberuf und werden von einer sozialpädagogischen Begleitung individuell unterstützt. Die BOF-Kurse werden in Werkstätten von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten oder ihren Kooperationspartnern und in Handwerksbetrieben durchgeführt. Es können junge Geflüchtete teilnehmen, die einen Arbeitsmarktzugang haben und die Vollzeitschulpflicht erfüllt haben.[186]

Bundesweit haben bisher 60 ÜBS BOF-Kurse umgesetzt und über 2.000 Geflüchtete unterstützt (hierfür standen 2018 rund 5 Mio. Euro zur Verfügung). Die bundesweite, regionale und thematische Vernetzung der BOF-Träger mit anderen Akteuren und Initiativen für Geflüchtete funktioniert in der Praxis sehr gut und trägt entscheidend zur Qualität der Integrationsprozesse bei.

3.5.2.3 Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten (BOP)

Das Angebot einer frühzeitigen, praxisbezogenen und systematischen Berufsorientierung in den Berufsbildungsstätten soll bei Schülerinnen und Schülern allgemeinbildender Schulen Interesse an einer dualen Ausbildung wecken und ihnen realistische Einblicke in den Ausbildungsalltag geben.

Diese Einblicke sollen den Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung erleichtern, geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten verändern und den Blick auf Berufsfelder weiten.

Mithilfe von Potenzialanalysen erkunden die Schülerinnen und Schüler zunächst ihre Stärken. Sie legen junge Menschen nicht auf eine bestimmte berufliche Richtung fest, sondern öffnen ihren Blick auf ihre Interessen und Begabungen. Kernelemente sind praxisbezogene Einzel- oder Gruppenaufgaben, bei deren Lösung die Jugendlichen durch pädagogisch geschulte Fachkräfte beobachtet und begleitet werden.

In einem nächsten Schritt sollen die Jugendlichen in den Werkstatttagen mindestens drei unterschiedliche Berufsfelder ausprobieren, die je nach Bildungsstätte und regionalen Branchenschwerpunkten angeboten werden. Bundesweit stehen 18 Berufsfelder zur Verfügung.[187] Ziel ist es, den Jugendlichen zunächst die Vielfalt der Berufsfelder nahezubringen. Informieren, erproben, testen, Erfahrungen sammeln – das sind die Kriterien, die in den Werkstatttagen zählen.

Das Berufsorientierungsprogramm feierte im Jahr 2018 sein zehnjähriges Bestehen. Seit Beginn des Bundesprogramms im Jahr 2008 wurden bisher Zuschüsse in Höhe von rund 540 Mio. Euro bewilligt und über 1,4 Millionen Schülerinnen und Schüler erreicht. Über 300 Bildungsstätten mit mehr als 3.000 Schulen sind bundesweit als Kooperationspartner am BOP

186 Weitere Informationen unter berufsorientierung-für-flüchtlinge.de

187 berufsorientierungsprogramm.de

beteiligt. Im Jahr 2018 stand ein Volumen von rund 77 Mio. Euro zur Verfügung.

Jugendliche mit Fluchthintergrund an allgemeinbildenden Schulen sind inzwischen standardmäßig im Berufsorientierungsprogramm einbezogen. Sie nehmen in ihrem Klassenverband an den Maßnahmen teil. Etwa 5 % der Teilnehmenden am Berufsorientierungsprogramm sind junge Geflüchtete.

Das Berufsorientierungsprogramm wurde von 2014 bis 2017 durch ein externes Konsortium evaluiert. Diese Evaluation ist eine der bundesweit umfangreichsten Studien zum Thema Berufsorientierung. Zentrale Ergebnisse der Evaluation sind:

- Das BOP hat eine Vorreiterrolle in der frühen Berufsorientierung.
- Die Wirkungen des Programms hängen stark von den individuellen Voraussetzungen und Zielen der einzelnen Jugendlichen ab.
- Ausbildungsinteressierte und Jugendliche aus bildungsfernen Elternhäusern profitieren am stärksten vom BOP.
- Die Ergebnisse liefern wichtige Hinweise für die Weiterentwicklung des Programms, da Art und Qualität der Umsetzung maßgeblichen Einfluss auf die Wirksamkeit des BOP haben.

Daneben wurden im Rahmen der „Initiative Bildungsketten“ mit den Ländern weitere Maßnahmen verabredet, mit denen der Bund Maßnahmen der Länder im Bereich der beruflichen Orientierung flankiert oder neu anstößt. Im Jahr 2018 wurden folgende Maßnahmen neu angestoßen:

„2P plus“ – praktische berufliche Orientierung in Rheinland-Pfalz
2P plus ist ein Angebot für neu zugewanderte Schülerinnen und Schüler ab Klassenstufe 8. Das Verfahren unterstützt Schulen konkret und kurzfristig bei der Arbeit mit neu Zugewanderten in Abgangs-/Übergangsklassen und entlastet die Schulen bei der beruflichen Orientierung für neu Zugewanderte. Durch die konkrete Handlungsorientierung und den regionalen Bezug ist 2P plus darüber hinaus ein Baustein im Rahmen der Integrationsarbeit auf lokaler Ebene.

Projektworkshops für Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe II in Nordrhein-Westfalen
Die Projektworkshops sind eine Berufsorientierungsmaßnahme für Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe II, die sich für einen beruflichen Werdegang mit dualer Ausbildung und zusätzlich für eine berufliche Führungsposition in KMU interessieren, bspw. im Handwerk. Ziel ist, die Jugendlichen im Rahmen eines praxisnahen, didaktisch angepassten Projekts handlungsorientiert mit technisch-planerischen Führungsaufgaben von KMU eines Fachbereichs vertraut zu machen und ihnen gleichzeitig die Möglichkeit zu geben, sich in der Umsetzung dieser Aufgaben praktisch zu erproben.

Flächendeckende Einführung profilAC inkl. Entwicklung von Modulen für Sekundarstufe II
Das BMBF unterstützt das Land Niedersachsen bei der flächendeckenden Einführung des Potenzialanalyseverfahrens profilAC. Das Verfahren, das in Baden-Württemberg entwickelt wurde und dort in der Sekundarstufe I bereits flächendeckend implementiert ist, soll durch geschulte Lehrkräfte umgesetzt werden und sukzessive die derzeit durch externe Bildungsträger durchgeführten Potenzialanalyseverfahren ersetzen. Zusätzlich zu den bereits bestehenden Modulen des Verfahrens wurden im Jahr 2018 in Zusammenarbeit der Länder Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Niedersachsen computergestützte Planspielmodule entwickelt, die sowohl in der Sekundarstufe I als auch in der Sekundarstufe II Anwendung finden sollen. Das BMBF finanziert die Entwicklung dieser Module.

3.5.2.4 Bundesinitiative Klischeefrei – Nationale Kooperationen zur Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees

Mit der vom BMBF und BMFSFJ geförderten Bundesinitiative Klischeefrei sollen alle am Berufsorientierungsprozess beteiligten Akteure, angefangen bei der frühen Bildung über Schulen, Eltern, Hochschulen, Unternehmen/Institutionen bis zur Berufsberatung, darin unterstützt werden, jungen Menschen eine Berufsorientierung zu ermöglichen, die frei ist von Geschlechterklischees und Rollenzuweisungen. Noch immer richten junge Menschen ihre Berufswahlentscheidung nach überkommenen (Rollen-)Mustern aus und schränken damit ihr Berufswahlspektrum stark ein. Ziel der Initiative Klischeefrei ist es, jenseits

überholter Geschlechterklischees eine Berufs- und Studienorientierung zu ermöglichen, die sich an den individuellen Stärken orientiert und dadurch das gesamte Berufswahlspektrum öffnet.

Die Initiative bietet konkrete Unterstützung für alle am Berufsorientierungsprozess Beteiligten. Über das Webportal[188] werden Informationen sowie praxisnahe Unterstützung, wie z. B. gute Beispiele, klischeefreie Materialien oder Veranstaltungshinweise, angeboten. Beratung und Unterstützung erhalten alle Interessierten bei der Servicestelle Klischeefrei.

Neben den praktischen Unterstützungsangeboten verfolgt die Initiative auch das Ziel, möglichst viele Partnerorganisationen für die Idee einer klischeefreien Berufsorientierung zu gewinnen und diese so einer möglichst breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Mit Erfolg: Rund 150 Organisationen wurden bereits als Partner der Initiative gewonnen.

3.5.2.5 ESF-Programm „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung befördern. Über grüne Schlüsselkompetenzen zu klima- und ressourcenschonendem Handeln im Beruf“

Wer im beruflichen Alltag im Sinne nachhaltiger Entwicklung handeln möchte, braucht entsprechende Kompetenzen, Fertigkeiten und entsprechendes Wissen. Für dieses „Greening“ der Berufe bzw. der Arbeitswelt sensibilisiert das Programm „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung befördern. Über grüne Schlüsselkompetenzen zu klima- und ressourcenschonendem Handeln im Beruf“ (BBNE). Aus Mitteln des ESF und des BMU fördert das Programm BBNE zum einen Workcamps, die praxisorientierte außerschulische Berufsorientierung mit Nachhaltigkeitsaspekten verknüpfen. Ein zweites Förderformat unterstützt Schulungsangebote für Auszubildende und Ausbildungspersonal, die auf eine stärkere Zusammenarbeit der Gewerke bei der energetischen Gebäudesanierung abstellen.

Das Förderprogramm im Zuständigkeitsbereich des BMU legt mit Bezug zur UN-Dekade und zum Weltaktionsprogramm für Bildung für nachhaltige Entwicklung einen besonderen Schwerpunkt auf Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung.

In der ersten Runde 2015 bis 2018/2019 wurden insgesamt 14 Projekte gefördert, 2019 starten die 13 Projekte der zweiten Runde.

3.5.2.6 Initiative Inklusion

Das BMAS hat mit 80 Mio. Euro aus dem Ausgleichsfonds im Rahmen der Initiative Inklusion in den Jahren 2011 bis 2018 den Aufbau und die Weiterentwicklung von Strukturen und Maßnahmen zur verbesserten beruflichen Orientierung schwerbehinderter Schülerinnen und Schüler – insbesondere mit sonderpädagogischem Förderbedarf – gefördert. Diese Anschubfinanzierung soll die Länder in die Lage versetzen, im gesamten Bundesgebiet Strukturen für eine berufliche Orientierung zu schaffen, die sie im Anschluss an die Anschubförderung ab dem Schuljahr 2017/2018 mit eigenen Mitteln aufrechterhalten. Da die BA und die für die Schulen zuständigen Länder für die berufliche Orientierung eine gemeinsame Verantwortung tragen, sieht § 48 SGB III die Möglichkeit der Kofinanzierung durch die BA vor. Unterstützt wird dies dadurch, dass auf Wunsch der Länder mit dem Neunten Gesetz zur Änderung des SGB II (in Kraft seit August 2016) die rechtliche Möglichkeit eröffnet wurde, dass die Integrationsämter auch Mittel aus der ihnen zur Verfügung stehenden Ausgleichsabgabe zur Unterstützung der beruflichen Orientierung behinderter Jugendlicher ergänzend zu den Aktivitäten der Kultusressorts der Länder einsetzen können.[189]

Ziel ist es, mittelfristig alle Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen in Förder- und Regelschulen über ihre individuellen Möglichkeiten für den weiteren beruflichen Werdegang zu orientieren (gemeinsam mit den Eltern, Lehrkräften, potenziellen Dienstleistern und Leistungsträgern).

Dies wird flankiert durch die „Initiative Bildungsketten“, mit der sich BMBF, BMAS und BA gemeinsam mit den Ländern dafür einsetzen, erfolgreiche Förderinstrumente zu einer ganzheitlichen und in sich stimmigen Förderung zur Berufsorientierung und im Übergangsbereich zu verzahnen.

188 klischee-frei.de

189 § 185 Absatz 3 Nummer 5 SGB IX.

3.6 Aktivitäten für gelingende Übergänge in Ausbildung

3.6.1 Rahmenbedingungen

3.6.1.1 BBiG-Novelle, Bereich zweijährige Berufe

Die Durchlässigkeit innerhalb der beruflichen Bildung wird durch vereinfachte Voraussetzungen des BBiG für die Anrechenbarkeit der Ausbildungsdauer bei „gestuften" Ausbildungen, bei denen zweijährige Ausbildungsberufe in drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen fortgesetzt werden, sowie die Einführung neuer Möglichkeiten zur Berücksichtigung von Prüfungsleistungen bei aufeinander aufbauenden Ausbildungsberufen gestärkt.

3.6.1.2 Berufsberatung und Berufsorientierung durch die BA

Mit den Dienstleistungen Berufsberatung und Berufsorientierung leistet die BA einen wichtigen Beitrag für gelingende Übergänge aller jungen Menschen in Ausbildung – unabhängig von besonderen Bedarfen bspw. aufgrund von Behinderungen. Die Agentur für Arbeit berät geschlechtersensibel und klischeefrei. Insbesondere wirkt sie darauf hin, das Berufswahlspektrum von Frauen und Männern zu erweitern. Leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler können mithilfe der Berufseinstiegsbegleitung frühzeitig unterstützt werden.[190]

3.6.2 Förderaktivitäten und -programme

3.6.2.1 Berufseinstiegsbegleitung

Mit der Berufseinstiegsbegleitung nach § 49 SGB III sollen förderungsbedürftige Schülerinnen und Schüler der allgemeinbildenden Schulen (inkl. Förderschulen) in der Regel ab der Vorabgangsklasse bis zum ersten halben Jahr der Berufsausbildung oder – wenn der Übergang nicht unmittelbar gelingt – bis zu 24 Monate nach Schulabgang individuell und kontinuierlich beim Übergang von Schule in Berufsausbildung unterstützt werden.

190 Vergleiche **Kapitel 3.5.1.2.**

3.6.2.2 Initiative JUGEND STÄRKEN

In den Programmen der Initiative „Jugendmigrationsdienste", „JUGEND STÄRKEN im Quartier" und „JUGEND STÄRKEN: 1000 Chancen" werden junge Menschen zwischen 12 und 27 Jahren auf ihrem Weg in die Arbeitswelt unterstützt. Das Fördervolumen der Programme umfasste 2018 55,1 Mio. Euro Bundesmittel und 23,8 Mio. Euro ESF-Mittel.

Im Mittelpunkt stehen junge Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, die aufgrund schlechterer Startchancen besondere sozialpädagogische Unterstützung am Übergang von der Schule in den Beruf benötigen (§ 13 SGB VIII, Jugendsozialarbeit). Dazu zählen insbesondere junge Menschen, die von den regulären Leistungsangeboten – Schule, Berufsbildung, Grundsicherung für Arbeitsuchende und Arbeitsförderung (SGB II und SGB III) – nicht oder nicht mehr erfolgreich erreicht werden.

Über 460 Jugendmigrationsdienste unterstützen junge Migrantinnen und Migranten und seit 2017 auch junge Geflüchtete auf ihrem Weg in weiterführende Schulen, Ausbildungsplätze und in die Arbeitswelt. Gemeinsam mit den Jugendlichen legen die Jugendmigrationsdienste Ziele fest und suchen Angebote, die zu den individuellen Fähigkeiten der jungen Menschen passen. Für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit bieten die Einrichtungen außerdem verschiedene Gruppenmaßnahmen an – vor allem im sportlichen und kulturellen Bereich. Viele ergänzen ihr Angebot mit Konversationskursen, Bewerbungstrainings und Schulungen zum Umgang mit neuen Medien. 2018 wurden mehr als 123.000 junge Migrantinnen und Migranten beraten und begleitet, davon 42 % im Rahmen eines durchschnittlich mehr als zweijährigen Case Managements.

Auch im ESF-Modellprogramm „JUGEND STÄRKEN im Quartier" liegt der Schwerpunkt der Arbeit mit den jungen Menschen auf einer intensiven sozialpädagogischen Begleitung am Übergang Schule – Beruf. Unter kommunaler Federführung wurden von 2015 bis 2018 bundesweit 175 Vorhaben umgesetzt. In einer zweiten Förderrunde von 2019 bis 2022 werden 162 Vorhaben gefördert. Von 2015 bis Ende 2018 wurden rund 56.500 junge Menschen erreicht, davon haben rund 59 % nach der Projektteilnahme eine schulische oder berufliche Ausbildung aufgenommen.

In den Projekten werden junge Menschen, die schulabsent sind oder die Schule abgebrochen haben, dabei unterstützt, die Schule fortzusetzen. Schwer erreichbare junge Menschen, die nach ihrem Schulabschluss keine berufliche Perspektive entwickelt haben, finden in den Projekten ebenfalls Unterstützung. Über sozialraumorientierte Projekte, sogenannte Mikroprojekte, wird darüber hinaus nicht nur die Persönlichkeit der jungen Menschen gestärkt, sondern auch ein Mehrwert für das Quartier als Lebensumfeld der jungen Menschen geschaffen.

Unter dem Dach von „JUGEND STÄRKEN: 1000 Chancen" – einem gemeinsamen Projekt vom BMFSFJ und vom Verein der Wirtschaftsjunioren Deutschlands – setzen junge Unternehmerinnen/Unternehmer und Führungskräfte auf ehrenamtlicher Basis gemeinsam mit sozialpädagogischen Fachkräften niedrigschwellige lokale Angebote um, die jungen Menschen mit schlechteren Startbedingungen praxisnahe Einblicke, Impulse und Perspektiven für ihren beruflichen Weg vermitteln. Im Rahmen des Projekts erhielten 2.076 junge Menschen im Jahr 2018 die Möglichkeit, Unternehmerinnen/Unternehmer und deren Betriebe kennenzulernen und von ihren Erfahrungen als junge Führungskräfte zu profitieren. Seit dem Projektstart Anfang 2012 konnten insgesamt rund 10.560 benachteiligte junge Menschen erreicht werden.

In den Programmen der Initiative JUGEND STÄRKEN werden jährlich rund 135.000 junge Menschen zwischen 12 und 27 Jahren unterstützt.

3.7 Aktivitäten zur Besetzung offener Ausbildungsstellen

3.7.1 Förderaktivitäten und -programme

3.7.1.1 Ausbildungsvermittlung

Die Ausbildungsvermittlung stellt eine Pflichtleistung der Arbeitsförderung dar. Es handelt sich um ein flächendeckendes Angebot der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter. Alle jungen Menschen haben Zugang dazu. Arbeitgeber werden gezielt beraten und auf Ausbildungsstellen angesprochen. Die Meldung von Ausbildungsstellen steht den Arbeitgebern frei.

3.7.1.2 Passgenaue Besetzung

Das vom ESF und BMWi finanzierte Programm „Passgenaue Besetzung"[191] (Laufzeit: 2015 bis 2020) wirkt den Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt entgegen. Das Programm fördert Beraterinnen und Berater an HWK und IHK, Kammern der freien Berufe sowie anderen Organisationen der Wirtschaft, die KMU bei der Besetzung ihrer offenen Ausbildungsplätze mit geeigneten in- und ausländischen Jugendlichen (ohne Flüchtlingsstatus) unterstützen. Die Beraterinnen und Berater wirken dabei von der Ausbildungsbedarfsanalyse im Betrieb bis hin zu Auswahlgesprächen und Einstellungstests mit.

Daneben kooperieren sie mit anderen in der Berufsausbildung tätigen Stellen (u. a. Berufsschulen, Arbeitsagenturen). Auf dieser Grundlage treffen die Beraterinnen und Berater eine Vorauswahl geeigneter Ausbildungsbewerberinnen und Ausbildungsbewerber und unterbreiten dem Betrieb einen passgenauen Vorschlag. Sie unterstützen Betriebe bei Bedarf auch bei Problemen während der Ausbildung.

Darüber hinaus helfen die Beraterinnen und Berater den Betrieben bei Bedarf auch bei der Etablierung und Weiterentwicklung einer Willkommenskultur und bei der Integration von ausländischen Auszubildenden und ausländischen Fachkräften, die nicht als Flüchtlinge nach Deutschland gekommen sind.

In 2018 wurden 168 Stellen für Beraterinnen und Berater der „Passgenauen Besetzung" an 93 Kammern und anderen Organisationen der Wirtschaft bundesweit gefördert.

Seit Beginn des Vorläuferprogramms im Jahr 2007 konnten so bereits rund 84.000 Ausbildungsplätze und 10.350 Stellen für die Einstiegsqualifizierung erfolgreich besetzt werden. Das Fördervolumen umfasst jährlich rund 7 Mio. Euro.

Im Jahr 2018 wurden im Rahmen des Projekts 5.011 duale Ausbildungsplätze besetzt, davon 3.705 mit männlichen und 1.306 mit weiblichen Bewerbern. Außerdem sind 661 Bewerberinnen und Bewerber,

191 Richtlinie zur Durchführung des Programms „Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen bei der passgenauen Besetzung von Ausbildungsplätzen sowie bei der Integration von ausländischen Fachkräften" vom 26. Januar 2015.

davon 538 männliche und 123 weibliche Bewerber, in Einstiegsqualifizierungen vermittelt worden.

3.7.1.3 Willkommenslotsen

Das Programm „Willkommenslotsen“ verfolgt das wirtschaftspolitische Ziel, Unternehmen bei der Fachkräftesicherung zu unterstützen und gleichzeitig einen Beitrag zur gesamtgesellschaftlichen Aufgabe der Integration von Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt zu leisten.

Die Förderung der „Willkommenslotsen“ ist im März 2016 zunächst auf Grundlage der bereits bestehenden Förderrichtlinie für die „Passgenaue Besetzung“ gestartet. Am 28. September 2017 wurde im Bundesanzeiger eine eigenständige Förderrichtlinie veröffentlicht. Die Unterstützungsmaßnahmen der „Willkommenslotsen“ stehen seither allen Unternehmen (bis dahin ausschließlich KMU) zur Verfügung.

Das Aufgabenspektrum der „Willkommenslotsen“ umfasst folgende Beratungs- und Unterstützungsleistungen für Unternehmen:

1. Die „Willkommenslotsen“ zeigen auf, wie die Ausbildung und Beschäftigung von Geflüchteten einen möglichen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten kann, und informieren die Betriebe über die regionalen und nationalen Förder- und Unterstützungsprogramme.

2. Sie unterstützen die Unternehmen bei allen Fragen rund um die Besetzung der Ausbildungs- und Arbeitsstellen mit Geflüchteten, insbesondere im Zusammenhang mit den rechtlichen Rahmenbedingungen und dem verwaltungstechnischen Aufwand.

3. Bei Bedarf unterstützen die Willkommenslotsen die Unternehmen bei der Entwicklung der Willkommenskultur im Unternehmen.

4. Die Willkommenslotsen vernetzen sich mit den relevanten Akteuren vor Ort, um Synergien – insbesondere beim Aufbau des Bewerberpools und bei der Unterstützung der Betriebe nach der Vermittlung der Geflüchteten in Ausbildung – zu gewährleisten.

Die Förderung der Willkommenslotsen mit jährlich rund 7 Mio. Euro als eine Maßnahme zur Integration von Geflüchteten in Arbeit und Ausbildung ist ein Beitrag des BMWi im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung (Laufzeit: 2016 bis 2019).

In 2018 wurden 178 Stellen für speziell geschulte Willkommenslotsen an 114 Kammern und in anderen Organisationen der Wirtschaft bundesweit gefördert.

Seit Programmstart bis Ende 2018 haben die Willkommenslotsen über 17.000 individuelle Beratungsgespräche mit Unternehmen und über 22.000 mit Geflüchteten geführt sowie über 21.000 Vermittlungen von Geflüchteten erzielt (davon 5.290 direkt in eine Ausbildung, 2.392 in Arbeit sowie 9.046 in Praktika, 1.136 in Hospitation und 3.323 in Einstiegsqualifizierung).

Im Jahr 2018 konnten im Rahmen des Projekts 2.858 Ausbildungsplätze, davon 2.736 mit männlichen und 122 mit weiblichen Bewerbern, besetzt werden. Außerdem wurden 1.395 Einstiegsqualifizierungen realisiert, davon 1.354 mit männlichen und 41 mit weiblichen Bewerbern.

3.8 Aktivitäten für unversorgte Bewerberinnen und Bewerber

3.8.1 Förderaktivitäten und -programme

3.8.1.1 Assistierte Ausbildung

Die Assistierte Ausbildung nach § 130 SGB III kann eine ausbildungsvorbereitende Phase beinhalten, um die Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung durch eine durchgängige Unterstützung durch den gleichen Träger zu ermöglichen.[192]

3.8.1.2 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen

In berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen nach § 51 SGB III werden förderungsbedürftige junge Menschen auf eine Berufsausbildung oder, wenn die Aufnahme einer Berufsausbildung wegen in ihrer

192 Vergleiche **Kapitel 3.12.1.1.**

Person liegender Gründe nicht möglich ist, auf die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt vorbereitet.

Aufgabe der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen ist es, den Teilnehmenden die Möglichkeit zu geben, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten hinsichtlich einer möglichen Berufswahl zu überprüfen und zu bewerten und eine Berufswahlentscheidung zu treffen, den Teilnehmenden die erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Aufnahme einer beruflichen Erstausbildung (ggf. auch durch Vorbereitung auf den nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses) oder – sofern dies nicht oder noch nicht möglich ist – für die Aufnahme einer Beschäftigung zu vermitteln sowie die Teilnehmenden möglichst nachhaltig in den Ausbildungs- und/oder Arbeitsmarkt zu integrieren. Während der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme wird Berufsausbildungsbeihilfe[193] gezahlt.

Seit Inkrafttreten des Integrationsgesetzes im August 2016 können befristet Gestattete mit guter Bleibeperspektive frühzeitig, d. h. nach drei Monaten Aufenthalt in Deutschland, mit berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen gefördert werden. Geduldete können nach sechs Jahren rechtmäßigem Aufenthalt mit berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen gefördert werden. Die Regelung wurde um ein Jahr bis Ende 2019 verlängert.

3.8.1.3 Einstiegsqualifizierung

Ziel der Einstiegsqualifizierung (EQ) ist es, jungen Menschen mit aus individuellen Gründen eingeschränkten Vermittlungsperspektiven Gelegenheit zu geben, berufliche Handlungsfähigkeit zu erlangen bzw. zu vertiefen und zugleich dem Ausbildungsbetrieb das Kennenlernen des jungen Menschen zu ermöglichen.

EQ-Plätze werden speziell für benachteiligte junge Menschen (EQ-Plus) und Jugendliche mit Migrationshintergrund bereitgestellt und dafür wird gezielt bei den Betrieben geworben.

Geflüchtete junge Menschen können während einer EQ parallel an einem Deutschförderkurs teilnehmen. Der Verwaltungsrat der BA hat hierzu 2016 die Einstiegsqualifizierungsförderungs-Anordnung dahingehend angepasst, dass bei einer entsprechenden tariflichen Vereinbarung auch eine Gesamtzeit im Betrieb von mindestens 50 % ausreicht, sofern der junge Mensch an einem erforderlichen Deutschförderkurs teilnimmt.

193 Vergleiche **Kapitel 3.10.1.3.**

3.9 Aktivitäten zur Erhöhung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung

3.9.1 Rahmenbedingungen

Junge Menschen werden beim erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben durch zahlreiche Maßnahmen unterstützt. Intention ist, dass der Anteil junger Menschen mit Berufsabschluss erhöht wird. Dabei sollen insbesondere junge Menschen mit besonderen Bedarfen und Problemlagen (z. B. aufgrund von Sprachdefiziten, schwierigem persönlichen/kulturellen Umfeld, Behinderungen) Unterstützung erfahren und in gleichem Maße von der positiven Entwicklung profitieren.

3.9.2 Förderaktivitäten und -programme

3.9.2.1 JOBSTARTER plus – Für die Zukunft ausbilden

Mit dem ESF-kofinanzierten Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER plus fördert das BMBF bundesweit Projekte zur Verbesserung regionaler Ausbildungsmärkte. Das Programm greift mit wechselnden Förderschwerpunkten aktuelle Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt auf und erprobt innovative Ansätze zur Lösung von Problemen.[194]

Insbesondere KKU sollen durch regionale oder branchenbezogene Unterstützungsangebote für die betriebliche Ausbildung gewonnen werden. Unternehmen sollen zudem dabei unterstützt werden, auch schwächeren Jugendlichen eine Chance auf einen Ausbildungsplatz zu eröffnen.

194 Zum Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER plus siehe jobstarter.de

JOBSTARTER-plus-Projekte erschließen regionale Unterstützungsangebote im Sinne eines „Externen Ausbildungsmanagements“ (EXAM) für die Betriebe. EXAM ist Kernstück aller JOBSTARTER-plus-Projekte und umfasst Unterstützungsleistungen von der Aufnahme über die Durchführung bis zum Abschluss der Ausbildung. Die Projekte arbeiten an regionalen Unterstützungsstrukturen und entwickeln mit den Arbeitsagenturen, Kammern und vielen weiteren Akteuren im regionalen Netzwerk Ansätze, wie betrieblicher Bedarf und Unterstützungsleistungen besser zueinander finden.

Schwerpunkte 2018:
In 2018 starteten zwölf neue Projekte. Voraussichtlich weitere 20 bis 30 Projekte sollen in 2019 beginnen. 2018 startete ferner die Initiative „Qualifizierung zukünftiger Ausbilderinnen und Ausbilder in KKU“ des BMBF. Rund 6.000 Personen aus KKU sollen bundesweit durch die Förderung einer Teilnahme an den Seminaren „Ausbildung der Ausbilder“ auf die Prüfung im Rahmen der Ausbildereignungsverordnung vorbereitet und bei der Einrichtung und Besetzung von Ausbildungsplätzen unterstützt werden.

Aus- und Weiterbildung in der „Wirtschaft 4.0“[195]
Die Digitalisierung bedeutet für Betriebe große Veränderungen in Arbeit und Ausbildung. JOBSTARTER-plus-Projekte bieten Informationen und Unterstützungsleistungen, mit denen KMU ihre Aus- und Weiterbildung für die Digitalisierung sensibilisieren und fit machen. Derzeit laufen 20 Projekte.

Das Volumen des Förderschwerpunkts „Ausbildung in Klein- und Kleinstunternehmen“ (2017 bis 2021) von JOBSTARTER plus beträgt 27,8 Mio. Euro. Der Förderschwerpunkt „Aus- und Weiterbildung in der ‚Wirtschaft 4.0‘“ (2017 bis 2020) hat ein Volumen von 12,9 Mio. Euro.

Erfolgreiche EXAM-Aktivitäten zur Stärkung der Ausbildungsbereitschaft in KKU:

- Über 1.000 KKU wurden unterstützt und in ihrer Ausbildungsbereitschaft gestärkt.
- Die Ausbildungsplätze in KKU, die besetzt werden konnten, waren vornehmlich im Bereich der Industrie und des Handels und im Handwerk angesiedelt.
- Betriebliche Praktika wurden zum Teil Ausbildungen vorangestellt, um geeignete Auszubildende zu gewinnen.

Erste Erkenntnisse zu Wirtschaft 4.0:

- Die Wirtschaft 4.0 ist als Change-Prozess zu begreifen, der unternehmensspezifisch individuelle Lösungen erfordert. Die soziale und kulturelle Dimension dieses Wandels wird in den Betrieben meist zu wenig bedacht. Damit wird die Aus- und Weiterbildung zu einem Schlüsselprozess bei der Umsetzung von Digitalisierung. Der Anpassungsprozess im Bereich der beruflichen Bildung ist jedoch von hoher Komplexität gekennzeichnet. In KMU entsteht dadurch Beratungsbedarf.

- KMU ist der Stellenwert der Thematik „Digitalisierung“ zumeist bewusst. Die Betriebe rechnen mit veränderten Bildungsanforderungen an die Beschäftigten. In KMU wirkt sich die Digitalisierung bislang jedoch überwiegend noch zu wenig auf die Aus- und Weiterbildung aus. Gründe dafür sind vor allem mangelnde Zeit, zu geringe personelle Ressourcen und fehlende technische Infrastruktur.

- In den KMU zeigt sich ein breiter Bedarf an Fortbildung, Organisationsberatung, Dienstleistungen bei der Entwicklung einer Digitalisierungsstrategie und beim Ausbildungsmarketing. Die JOBSTARTER-plus-Projekte helfen diesen Bedarf zu konkretisieren.

3.9.2.2 JOBSTARTER plus – Für die Zukunft ausbilden; Schwerpunkt: Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration – KAUSA

Die Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration – KAUSA ist seit 2006 ein Schwerpunkt des Ausbildungsstrukturprogramms JOBSTARTER/JOBSTARTER plus.[196] Zu ihren Zielen gehört u. a. die Öffnung von nicht migrantengeführten und migrantengeführten KMU für Jugendliche mit Flucht- und Migrationshintergrund als Auszubildende. Zugleich beraten die seit 2013 bis 2022 (dabei ab 2019 mit verändertem Schwerpunkt) sukzessiv eingerichteten KAUSA-Servicestellen Jugendliche mit Flucht- und Migrationshintergrund und deren Eltern bei Fragen zur dualen Ausbildung und vermitteln sie an kompetente Partner vor Ort weiter.[197]

195 Zum Externen Ausbildungsmanagement siehe jobstarter.de/de/externes-ausbildungsmanagement-26.php

196 Zu JOBSTARTER plus siehe jobstarter.de

197 Zum Schwerpunkt KAUSA siehe kausa-servicestellen.de

Von den KAUSA-Servicestellen wurden bisher 5.000 Unternehmerinnen und Unternehmer mit und ohne Migrationshintergrund beraten. Im Rahmen von Informationsveranstaltungen konnten rund 8.900 Unternehmen erreicht werden.

3.9.2.3 Passgenaue Besetzung

Das vom ESF und BMWi finanzierte Programm „Passgenaue Besetzung“[198] fördert Beraterinnen und Berater an HWKs und IHKs, Kammern der freien Berufe sowie anderen Organisationen der Wirtschaft, die KMU bei der Besetzung ihrer offenen Ausbildungsplätze mit geeigneten in- und ausländischen Jugendlichen (ohne Flüchtlingsstatus) unterstützen. Die Beraterinnen und Berater wirken dabei von der Ausbildungsbedarfsanalyse im Betrieb bis hin zu Auswahlgesprächen und Einstellungstests mit.

Daneben kooperieren sie mit anderen in der Berufsausbildung tätigen Stellen (u.a. Berufsschulen, Arbeitsagenturen). Auf dieser Grundlage treffen die Beraterinnen und Berater eine Vorauswahl geeigneter Auszubildender und unterbreiten dem Betrieb einen passgenauen Vorschlag. Dies dient insbesondere auch der Erhöhung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung.

3.9.2.4 Überbetriebliche berufliche Bildung im Handwerk (Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung – ÜLU)

Die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich des Handwerks ist von großer Bedeutung. Die Unternehmen und Arbeitnehmer sind deshalb sehr daran interessiert, die beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse dem neuesten Stand der wirtschaftlichen und technischen Entwicklung anzupassen.

Das BMWi fördert die ÜLU-Lehrgänge in der Fachstufe (2.–4. Lehrjahr). Damit sorgt der Bund für eine ganzheitliche Ausbildung des Nachwuchses im Handwerk auf einem sehr hohen Niveau.

Durch die Förderung werden Handwerksbetriebe entlastet und ihre hohe Ausbildungsleistung anerkannt.

Das Fördervolumen des BMWi betrug 49 Mio. Euro in 2018. Es wurden mehr als 49.000 Lehrgänge mit rund 426.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern gefördert.

3.10 Aktivitäten zur Verhinderung von Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen

3.10.1 Förderaktivitäten und -programme

3.10.1.1 Assistierte Ausbildung

Die ausbildungsbegleitende Phase der Assistierten Ausbildung leistet in diesem Bereich wichtige Beiträge. Ziel ist es, förderungsbedürftigen jungen Menschen den Übergang in eine betriebliche Berufsausbildung, deren erfolgreichen Abschluss und die nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dazu gehört neben fachtheoretischem und fachpraktischem Stütz- und Förderunterricht auch sozialpädagogische Unterstützung zur Stabilisierung des Berufsausbildungsverhältnisses für Auszubildende und deren Ausbildungsbetriebe.[199]

3.10.1.2 Ausbildungsbegleitende Hilfen

Ausbildungsbegleitende Hilfen haben das Ziel, den Ausbildungserfolg bzw. den Erfolg der Einstiegsqualifizierung zu sichern und Abbrüche zu verhindern. Die Unterstützung (Stütz- und Förderunterricht, sozialpädagogische Begleitung, Hilfen zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten) kann bei Bedarf für die Aufnahme, die Fortsetzung sowie den erfolgreichen Abschluss jederzeit während der Berufsausbildung oder Einstiegsqualifizierung erbracht werden.

Seit 2016 können befristet Gestattete mit guter Bleibeperspektive frühzeitig, d.h. nach drei Monaten Aufenthalt in Deutschland, mit ausbildungsbegleitenden Hilfen gefördert werden. Geduldete können nach zwölf Monaten unterstützt werden. Diese Zugangsregelung ist 2018 um ein Jahr verlängert worden.

198 Vergleiche **Kapitel 3.7.1.2** und **Kapitel 4** Gesamtüberblick.

199 Vergleiche **Kapitel 3.12.1.1.**

3.10.1.3 Berufsausbildungsbeihilfe

Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) ist eine finanzielle Hilfe nach dem SGB III zur Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten während einer Berufsausbildung oder einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme, die einer angemessenen beruflichen Qualifizierung entgegenstehen. Die BAB trägt zur Unterstützung des Ausgleichs am Ausbildungsmarkt sowie zur Sicherung und Verbesserung der beruflichen Beweglichkeit bei.

Seit Inkrafttreten des Integrationsgesetzes im August 2016 können Gestattete mit guter Bleibeperspektive frühzeitig, d.h. nach 15 Monaten Aufenthalt in Deutschland, befristet mit BAB gefördert werden. Die Regelung wurde bis Ende 2019 verlängert. Bis zum 15. Monat können Gestattete – auch während einer betrieblichen Berufsausbildung – Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz beziehen.

Der vorgesehene Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Berufsausbildungsbeihilfe und des Ausbildungsgeldes beinhaltet zum einen Rechts- und Verfahrensvereinfachungen im Bereich der Berufsausbildungsbeihilfe und des Ausbildungsgeldes und zum anderen die Anhebung der Bedarfssätze und Freibeträge bei der Berufsausbildungsbeihilfe und beim Ausbildungsgeld in mehreren Schritten und damit ein Nach- und Mitvollziehen der Änderungen bei Bedarfssätzen und Freibeträgen im BAföG, welche mit dem 26. BAföG-Änderungsgesetz umgesetzt werden sollen. Die vorgeschlagenen Änderungen sollen zu einer deutlichen Rechtsvereinfachung führen (Verringerung der Anzahl der Bedarfssätze, Vereinheitlichung des Ausbildungsgeldes für Teilnehmende im Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich) und damit auch zu einer administrativen Entlastung. Die Anhebung der Bedarfssätze und Freibeträge bei der Berufsausbildungsbeihilfe und beim Ausbildungsgeld entspricht den Anpassungen der Bundesausbildungsförderung durch das 26. BAföG-Änderungsgesetz und stellt damit die gleichmäßige Entwicklung der Ausbildungsförderung für alle Personen in Schule, Studium und beruflicher Ausbildung sicher. Der Kabinettbeschluss erfolgte am 13. März 2019.

3.10.1.4 Initiative „Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen“ (VerA)

In der bundesweiten Initiative „Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen“ werden Auszubildende durch ehrenamtliche Ausbildungsbegleiterinnen und Ausbildungsbegleiter des Senior Experten Service begleitet. Das auf Freiwilligkeit und Hilfe zur Selbsthilfe basierende Coaching-Angebot bietet jungen Menschen seit 2008 Unterstützung beim Start ins Berufsleben. Insgesamt wurden bisher mehr als 13.000 Begleitungen durchgeführt.

3.10.1.5 Stabilisierung betrieblicher Ausbildung für Menschen mit Behinderungen

Die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen soll im Betrieb oder zumindest so betriebsnah wie möglich erfolgen, um eine nachhaltige, inklusive Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu erreichen.

Die vielfältigen Unterstützungsangebote der BA (wie bspw. die begleitete betriebliche Ausbildung sowie die individuelle Teilhabebegleitung) gilt es dabei zielgerichtet zu nutzen, soweit diese aufgrund von Art und Schwere der Behinderung am individuellen Bedarf ausgerichtet erforderlich sind.

Intention ist es, jungen Menschen mit Behinderungen eine betriebliche Ausbildung zu ermöglichen, die Ausbildung durch bedarfsgerechte Begleitung zu einem erfolgreichen Abschluss zu bringen und den Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erreichen. Darüber hinaus erhalten die Ausbildungsbetriebe während der Ausbildung bedarfsorientierte Unterstützung, bspw. um die Ausbildungsvoraussetzungen herzustellen.

3.11 Aktivitäten zur Qualifizierung junger Erwachsener

3.11.1 Förderaktivitäten und -programme

3.11.1.1 Förderung für Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel

Im Rahmen des BMU-Programms „Förderung für Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel“ (der Deutschen Anpassungsstrategie an den Klimawandel – DAS) sollen die Akteure auf regionaler und lokaler Ebene zum Handeln befähigt werden, sich gegenüber den Folgen des Klimawandels zu wappnen. Im Förderschwerpunkt 2 des DAS-Förderprogramms werden die Entwicklung von Bildungsangeboten und ihre pilothafte Umsetzung u. a. für die berufliche Aus- und Weiterbildung gefördert.

Seit der Initiierung des Förderprogramms in 2011 wurden im Förderschwerpunkt berufliche Bildung 60 Einzelvorhaben mit einem Gesamtvolumen in Höhe von über 7,4 Mio. Euro gefördert. Insgesamt geht bei jeder Ausschreibung jeweils etwa ein Drittel des Programmvolumens in Projekte zu beruflicher Bildung. Hierfür werden jährlich Projektmittel in Höhe von 2 bis 3 Mio. Euro eingesetzt.

3.11.1.2 Teilqualifikationen

Die Erlangung von Teilqualifikationen (TQ) schafft die Möglichkeit, eine vollwertige Berufsausbildung in klar strukturierten Schritten (TQ) zu erwerben. Gerade für die Gruppe formal gering qualifizierter junger Erwachsener bieten TQ einen Qualifizierungsweg, der realistische Chancen auf den (nachträglichen) Erwerb eines Berufsabschlusses bzw. einer anschlussfähigen Qualifikation eröffnet. Dieser Qualifizierungsweg ergänzt die Ordnung der beruflichen Bildung für bestimmte Zielgruppen, ohne die grundsätzliche berufsbildungspolitische Präferenz für eine grundständige duale Berufsausbildung in Frage zu stellen.

Im Jahr 2018 unterstützte das BMBF das Projekt des DIHK „CHANCEN NUTZEN! Mit Teilqualifikationen Richtung Berufsabschluss“ (Förderzeitraum Oktober 2017 bis September 2020) zur Schaffung standardisierter Rahmenbedingungen für die TQ junger Erwachsener. Ziel ist der Aufbau und die Weiterentwicklung des Angebots von TQ bzw. Ausbildungsbausteinen, um bundeseinheitliche Inhalte, ressourceneffiziente Strukturen und ein nachhaltiges TQ-Angebot sicherzustellen. Ergänzt wird „CHANCEN NUTZEN!“ durch ein Qualitätssicherungsprojekt beim BIBB („Qualitätsprüfung und Weiterentwicklung von Ausbildungsbausteinen“).

Mit den Projektmitteln werden die erforderlichen Beratungs- und Unterstützungsleistungen im IHK-Bereich gefördert: Im Jahr 2018 waren 55 % der IHK im Kontext der Zertifizierung von TQ aktiv, weitere 22 % planten ein Angebot. TQ-Bausteine für die Fachkraft für Metalltechnik, die/den Industrieelektrikerin/Industrieelektriker und die Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen wurden fertig gestellt.

Ergänzt wird das Projekt „CHANCEN NUTZEN!“ durch ein Qualitätssicherungsprojekt beim Bundesinstitut für Berufsbildung („Qualitätsprüfung und Weiterentwicklung von Ausbildungsbausteinen“). Die gastgewerblichen TQ-Bausteine zur/zum Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement, zur/zum Köchin/Koch, zur/zum Restaurantfachfrau/Restaurantfachmann sowie zur/zum Hotelfachfrau/Hotelfachmann wurden dem BIBB zur externen Validierung vorgelegt.

3.11.1.3 Zukunftsstarterinitiative

Die im Jahr 2013 von BMAS und BA gestartete und zunächst auf drei Jahre angelegte gemeinsame Initiative zur Erstausbildung junger Erwachsener („AusBILDUNG wird was – Spätstarter gesucht“) wurde ab 1. August 2016 fortentwickelt und unter dem Namen „Zukunftsstarter“ weitergeführt. Auch auf Basis erweiterter Fördermöglichkeiten durch das AWStG sollen bis Ende 2020 120.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Altersgruppe der 25- bis unter 35-Jährigen in den Rechtskreisen des SGB II und SGB III für eine abschlussorientierte Qualifizierung gewonnen werden. Hier ist man auf gutem Weg: Seit Beginn der Initiative bis Oktober 2018 haben sich rechtskreisübergreifend (ohne zugelassene kommunale Träger) rund 86.000 junge Erwachsene der Herausforderung gestellt, einen Berufsabschluss zu erwerben.

3.12 Aktivitäten zur Erhöhung der Integrationskraft beruflicher Bildung

3.12.1 Förderaktivitäten und -programme

3.12.1.1 Assistierte Ausbildung

Durch das befristete Instrument der Assistierten Ausbildung sollen mehr benachteiligte junge Menschen zu einem erfolgreichen Abschluss einer betrieblichen Berufsausbildung im dualen System geführt und auf den anschließenden Übergang in versicherungspflichtige Beschäftigung vorbereitet werden. Die Regelung wurde um zwei Jahre verlängert, sodass Maßnahmen bis zum 30. September 2020 beginnen können.

Die Assistierte Ausbildung unterstützt förderungsbedürftige junge Menschen und deren Ausbildungsbetriebe während einer betrieblichen Ausbildung. Der betrieblichen Ausbildung kann eine ausbildungsvorbereitende Phase vorgeschaltet werden, um die Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung durch eine fortgesetzte Unterstützung durch den gleichen Träger zu eröffnen.

Seit 2016 können befristet Gestattete mit guter Bleibeperspektive frühzeitig, d. h. nach drei Monaten Aufenthalt in Deutschland, im Rahmen der Assistierten Ausbildung gefördert werden. Geduldete können nach zwölf Monaten mit der Assistierten Ausbildung ausbildungsbegleitend und nach 15 Monaten mit der Assistierten Ausbildung ausbildungsvorbereitend unterstützt werden. Diese Zugangsregelung ist 2018 um ein Jahr verlängert worden.

3.12.1.2 Ausbildungsbegleitende Hilfen

Ausbildungsbegleitende Hilfen haben das Ziel, den Ausbildungserfolg bzw. den Erfolg der Einstiegsqualifizierung zu sichern und Abbrüche zu verhindern. Die Unterstützung (Stütz- und Förderunterricht, sozialpädagogische Begleitung, Hilfen zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten) kann bei Bedarf für die Aufnahme, die Fortsetzung sowie den erfolgreichen Abschluss jederzeit während der Berufsausbildung oder Einstiegsqualifizierung erbracht werden.

3.12.1.3 Berufsbezogene Deutschsprachförderung nach § 45a AufenthG

Mit der Verordnung über die berufsbezogene Deutschsprachförderung (Deutschsprachförderverordnung – DeuFöV), die am 1. Juli 2016 in Kraft trat, wurde in Deutschland erstmals in den Strukturen der Regelförderung ein Angebot von Berufssprachkursen etabliert, die vorrangig darauf ausgerichtet sind, die Chancen der Teilnehmenden auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu verbessern.

Die Kurse der berufsbezogenen Deutschsprachförderung stehen Ausländerinnen und Ausländern ebenso offen wie deutschen Staatsangehörigen mit Migrationshintergrund und berufsbezogenem Sprachförderbedarf. Teilnahmeberechtigt sind Personen, die ausbildungssuchend, arbeitsuchend oder arbeitslos gemeldet sind, aber auch Personen, die ein bestimmtes Sprachniveau zur Berufsanerkennung benötigen, sowie Auszubildende, Teilnehmerinnen und Teilnehmer an einer Einstiegsqualifizierung und Beschäftigte.

In der Regel knüpfen die Berufssprachkurse an die allgemeine Sprachförderung der Integrationskurse an, setzen Sprachkenntnisse auf dem Niveau B 1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen voraus und dienen dem arbeitsweltlich ausgerichteten Spracherwerb bis zum Niveau C 1. Darüber hinaus werden Spezialberufssprachkurse (u. a. mit fachspezifischem Unterricht für einzelne Berufsgruppen oder im Verbund mit Berufsanerkennungsverfahren) und in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit auch Kombinationsmaßnahmen angeboten, die zeitgleich oder in hintereinandergeschalteten Kursen berufsbezogene Sprachvermittlung und berufliche Qualifikation vermitteln.

3.12.1.4 Berufseinstiegsbegleitung

Mit der Berufseinstiegsbegleitung nach § 49 SGB III werden förderungsbedürftige Schülerinnen und Schüler der allgemeinbildenden Schulen (inkl. Förderschulen) längerfristig begleitet und beim Schulabschluss, beim Übergang in Ausbildung und im Startjahr der Ausbildung individuell unterstützt.

3.12.1.5 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen

In berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen nach dem SGB III werden förderungsbedürftige junge Menschen auf eine Berufsausbildung oder, wenn die Aufnahme einer Berufsausbildung wegen in ihrer Person liegender Gründe nicht möglich ist, auf die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt vorbereitet.

Aufgabe der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen ist es, den Teilnehmenden die Möglichkeit zu geben, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten hinsichtlich einer möglichen Berufswahl zu überprüfen und zu bewerten und eine Berufswahlentscheidung zu treffen, den Teilnehmenden die erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Aufnahme einer beruflichen Erstausbildung (ggf. auch durch Vorbereitung auf den nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses) oder – sofern dies nicht oder noch nicht möglich ist – für die Aufnahme einer Beschäftigung zu vermitteln sowie die Teilnehmenden möglichst nachhaltig in den Ausbildungs- und/oder Arbeitsmarkt zu integrieren. Während der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme wird Berufsausbildungsbeihilfe[200] gezahlt.

Seit Inkrafttreten des Integrationsgesetzes im August 2016 können befristet Gestattete mit guter Bleibeperspektive frühzeitig, d.h. nach drei Monaten Aufenthalt in Deutschland, mit berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen gefördert werden. Geduldete können nach sechs Jahren rechtmäßigem Aufenthalt mit berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen gefördert werden. Die Regelung wurde um ein Jahr bis Ende 2019 verlängert.

3.12.1.6 Bundesprogramm „RESPEKT Pilotprogramm für schwer zu erreichende junge Menschen“

Eine den Leistungen nach § 16h SGB II inhaltlich weitgehend identische Förderung erfolgt seit dem Jahr 2015 im Rahmen des Bundesprogramms des BMAS „RESPEKT – Pilotprogramm für schwer zu erreichende junge Menschen“. Das Programm war zunächst bis zum 31. Dezember 2017 befristet. Die Laufzeit des Programms wurde um ein Jahr bis Ende 2018 verlängert, um die laufenden Projekte über einen längeren Zeitraum beobachten und die dort gewonnenen Erfahrungen für die Umsetzung von § 16h SGB II nutzbar machen zu können. Auf dieser Grundlage wurden 17 der ursprünglich 18 geförderten Projekte in 2018 fortgeführt. In den Jahren 2015 bis 2018 wurden insgesamt 40 Mio. Euro (10 Mio. Euro pro Haushaltsjahr) bereitgestellt. Das Bundesprogramm läuft Ende 2018 aus. Das Bundesprogramm wird evaluiert.

Insgesamt wurden bis Ende 2018 durch das Programm über 4.000 junge Menschen erreicht.

3.12.1.7 Digitale Medien in der beruflichen Bildung

Mit der am 13. Februar 2017 veröffentlichten Förderbekanntmachung „Inklusion durch digitale Medien in der beruflichen Bildung“ trägt das BMBF dazu bei, Menschen mit Behinderungen den Zugang in die berufliche Aus- und Weiterbildung zu erleichtern. Der gezielte Einsatz digitaler Medien kann Einschränkungen kompensieren. Unternehmen können durch die geförderten Erkenntnisse und Entwicklungen ihre Hemmungen überwinden, Menschen mit Behinderungen zu Fachkräften auszubilden oder bei erworbenen Beeinträchtigungen als Fachkräfte weiterzubeschäftigen.

In 18 Verbünden werden 74 Vorhaben gefördert. Hierzu wurden im Jahr 2018 knapp 3,2 Mio. Euro an Bundesmitteln eingesetzt, bis zum Ende des letzten Projektes im Herbst 2021 sind 9,6 Mio. Euro vorgesehen.

Das erste Projekt startete im Herbst 2017, die Mehrzahl im Jahr 2018, daher liegen noch keine Ergebnisse vor. Die Auswertung wird im Jahr 2021 beginnen, wenn die Mehrzahl der Projekte beendet sein wird.

3.12.1.8 ESF-Integrationsrichtlinie Bund

I. Handlungsschwerpunkte Integration durch Austausch (IdA) und Integration statt Ausgrenzung (IsA)

Die Projekte der beiden Handlungsschwerpunkte werden im Rahmen der ESF-Integrationsrichtlinie Bund gefördert. Übergreifendes Ziel aller drei Handlungsschwerpunkte (Integration durch Austausch – IdA, Integration statt Ausgrenzung – IsA, Integration von

200 Vergleiche **Kapitel 3.10.1.3.**

Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Flüchtlingen – IvAF[201]) ist die stufenweise und nachhaltige Integration zumeist junger benachteiligter Menschen in Arbeit, Ausbildung oder schulische Bildung. Dies erfolgt in Kooperationsverbünden mit aktiver Beteiligung von Betrieben oder Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung sowie von Jobcentern oder Agenturen für Arbeit.

Das Budget der ESF-Integrationsrichtlinie Bund (Mittel des ESF, des Bundes und Eigenmittel) wurde für alle drei Handlungsschwerpunkte aufgrund des erfolgreichen Verlaufs sowie eines anhaltenden Förderbedarfs um insgesamt 77,98 Mio. Euro auf 295,6 Mio. Euro aufgestockt. Die Laufzeit der Projekte kann damit bis 2020 verlängert werden.

Im Handlungsschwerpunkt IdA, welcher transnationale Maßnahmen umsetzen soll, werden arbeitslose Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 18 bis zu 35 Jahren mit besonderen Schwierigkeiten beim Zugang zu Arbeit und Ausbildung für zwei bis sechs Monate im Rahmen eines Auslandsaufenthalts mit betrieblichen Trainings ins europäische Ausland entsendet. Dies wird eingebettet in eine intensive Vor- und Nachbereitung.

Seit Programmbeginn wurden (bis September 2018) ca. 1.950 Teilnehmende ins europäische Ausland entsendet. Die Projekte nehmen auch Jugendliche aus europäischen Mitgliedstaaten/Regionen auf, die IdA-ähnliche Programme umsetzen. Der europäische Mehrwert zeigt sich im zunehmenden Austausch von Jugendlichen aus dem europäischen Ausland und in der Zusammenarbeit auf europäischer Ebene. Rund 340 Teilnehmende aus Italien, Polen, Slowenien, Spanien, Tschechien wurden im Austausch von den deutschen IdA-Projekten aufgenommen. IdA hat durch seinen grenzüberschreitenden Austausch der Teilnehmenden ein Alleinstellungsmerkmal. Trotz der sehr schwierigen Zielgruppe mit teilweise erheblichen, auch psychischen Einschränkungen gelingt eine hohe Arbeitsmarktintegration von ca. 50 %.

Im Handlungsschwerpunkt IsA werden durch die Einbeziehung der regionalen Arbeitsverwaltung Angebote der Regelförderung mit Projektbausteinen kombiniert.

Ein Schwerpunkt liegt in der Qualifizierung von arbeitslosen jungen Migrantinnen und Migranten in enger Kooperation mit betrieblichen Akteuren. Darüber hinaus zielen 22 der geförderten 55 IsA-Projekte auf die Arbeitsmarktintegration von zugewanderten EU-Bürgerinnen und -Bürgern in besonders betroffenen Kommunen ab. Bis Ende Dezember 2018 wurden rund 11.229 Teilnehmende erreicht, davon 60 % unter 27 Jahren. Durch das gezielte Zusammenwirken von Jobcentern und Betrieben im Kooperationsverbund konnte bislang in beiden Zielgebieten eine Integrationsquote von 40 % trotz sehr schwieriger Zielgruppen erreicht werden.

II. Handlungsschwerpunkt Integration von Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Flüchtlingen (IvAF)

Die 41 Netzwerke des Handlungsschwerpunkts IvAF werden im Kontext der ESF-Integrationsrichtlinie Bund gefördert. Ziel des Handlungsschwerpunkts IvAF ist, den Zugang der Zielgruppe der Asylbewerberinnen, Asylbewerber und Flüchtlinge ohne Altersgrenze zur Arbeit, Bildung und Ausbildung sowohl individuell als auch strukturell zu verbessern.

Die Maßnahmen, die von den IvAF-Netzwerken angeboten werden, sind sehr vielfältig und für die Zielgruppe der Asylbewerberinnen, Asylbewerber und Flüchtlinge maßgeschneidert: arbeitsmarktbezogene Beratung unter Berücksichtigung der besonderen Lebenslage der Zielgruppe, Unterstützung beim Zugang zu den Leistungen des regulären Hilfesystems, individuell erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen, Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung, Coaching während der ersten Wochen der Beschäftigung/Ausbildung, Begleitung während der Schul- oder Berufsausbildung etc.

Gleichzeitig zielt IvAF darauf ab, den Zugang von Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Flüchtlingen strukturell zu verbessern, indem Betriebe, Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung und weitere relevante Akteure (z. B. Träger der Flüchtlingshilfe, Träger der Wohlfahrtspflege, Bildungseinrichtungen und Kommunen) in die Projektarbeit miteinbezogen werden. Die IvAF-Netzwerke bieten u. a. Schulungen zu aufenthalts- und ausländerbeschäftigungsrechtlichen Themen für die Agenturen für Arbeit und Jobcenter.

201 Vergleiche **Kapitel 3.12.1.8** II.

Darüber hinaus werden sämtliche Schulungen von Multiplikatoren, Ehrenamtlichen, Betrieben und Berufsschulen ebenfalls von den IvAF-Netzwerken angeboten.

Die Angebote der 41 Projektverbünde mit ihren 300 Teilprojekten werden von der Zielgruppe sehr gut angenommen: Seit 2015 und bis Dezember 2018 wurden ca. 45.785 Flüchtlinge von den Projekten individuell beraten und auf ihrem Weg in Arbeit, Ausbildung und Bildung begleitet.

3.12.1.9 Evaluation harmonisierter Bildungsrahmenpläne (hBRP) in der beruflichen Bildung von Werkstätten

Ziel des Forschungsvorhabens (Laufzeit: Januar 2018 bis Februar 2020) ist die begleitende Evaluierung hBRP, über die berufliche Handlungskompetenzen als Vorbereitung auf eine weiterführende Ausbildung, den Arbeitsmarkt bzw. eine arbeitsmarktnahe Tätigkeit vermittelt werden. Drei zentrale Aspekte werden wissenschaftlich evaluiert:

- berufsbildungsspezifische Lern- und Unterstützungsbedarfe von Menschen mit Behinderungen im Rahmen des Berufsbildungsbereiches von Werkstätten für behinderte Menschen,[202]
- Struktur- und Prozessqualität von Bildungsangeboten auf der Grundlage der hBRP und
- Ergebnisqualität auf Basis individueller Bildungsverläufe.

Die von der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. initiierte Anwendung harmonisierter Bildungsrahmenpläne wird in einigen Bundesländern bereits umgesetzt. Diese ersten Erfahrungen sind Gegenstand der Evaluation. Die Ergebnisse sollen in einen breiteren Prozess der Etablierung harmonisierter Bildungsrahmenpläne einfließen.

Im Themenfeld „Ausbildung von Menschen mit Behinderungen" wird das Projekt zu deutlich mehr Transparenz beitragen. Die Evaluation harmonisierter Bildungsrahmenpläne zur Berufsbildung bringt zudem das notwendige wissenschaftliche Feedback zur verstärkten Anwendung von hBRP in den Werkstätten.

202 Vergleiche § 19 SGB III.

Das Fördervolumen betrug 2018 330.000 Euro (Zuwendung mit Förderquote 50 %: 165.000 Euro).

3.12.1.10 Förderung schwer zu erreichender junger Menschen nach § 16h SGB II

Die gesetzliche Regelung des § 16h SGB II ergänzt die übrigen Leistungen zur Eingliederung in Arbeit (§§ 16 bis 16g SGB II) an der Schnittstelle zur Jugendhilfe und ermöglicht niedrigschwellige, insbesondere psychosoziale oder aufsuchende Beratungs- und Unterstützungsangebote für junge Menschen im Alter zwischen 15 und 25 Jahren, die von den Regelangeboten der Sozialleistungssysteme nicht (mehr) erreicht werden. Primäres Ziel ist dabei weniger die unmittelbare Eingliederung in Ausbildung oder Arbeit als vielmehr die (erneute) Heranführung an ein Regelangebot, insbesondere an (reguläre) Leistungen zur Eingliederung in Arbeit.

Leistungsberechtigt sind junge Menschen, die aufgrund ihrer individuellen Situation Schwierigkeiten haben, eine schulische oder ausbildungsbezogene oder berufliche Qualifikation zu erreichen oder abzuschließen oder ins Arbeitsleben einzumünden und von Sozialleistungsangeboten nicht erreicht werden oder diese nicht annehmen. Im Rahmen der Förderung können zusätzliche Betreuungs- und Unterstützungsleistungen gewährt werden, die auf die Überwindung der genannten Schwierigkeiten gerichtet sind und zum Ziel haben, dass Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende zur Sicherung der Lebens- und Wohnsituation in Anspruch genommen werden, erforderliche therapeutische Behandlungen eingeleitet werden und an Regelangebote des SGB II zur Aktivierung und Stabilisierung und eine frühzeitige intensive berufsorientierende Förderung herangeführt wird. Die Leistungen sind nachrangig gegenüber gleichartigen Angeboten der öffentlichen Jugendhilfe und bedürfen daher einer intensiven Abstimmung mit dem Jugendhilfeträger. Bis zum Oktober 2018 traten insgesamt 2.614 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Maßnahmen nach § 16h SGB II ein, wobei der Anteil von weiblichen Teilnehmenden dabei 39,1 % in 2018 betrug.

3.12.1.11 Integration durch Qualifizierung (IQ)

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung – IQ“ arbeitet an der Zielsetzung, die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern.

Schwerpunkte des Programms sind die Beratung zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Studien- und Berufsabschlüssen und die Beratung zu Qualifizierungen im Kontext der Anerkennungsgesetze des Bundes (BQFG) und der Länder (L-BQFG). Ratsuchende erhalten eine kompetente Beratung zu Anpassungsqualifizierungen bzw. Ausgleichsmaßnahmen, um die volle Anerkennung ihrer Abschlüsse zu erreichen und danach eine qualifikationsadäquate Beschäftigung zu ermöglichen.

Im Anschluss an die erfolgreiche erste Förderrunde bis 2018 begann am 1. Januar 2019 die zweite Förderrunde innerhalb der ESF-Förderperiode bis Ende 2022.[203]

3.12.1.12 JOBSTARTER plus – Für die Zukunft ausbilden; Schwerpunkt: Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration – KAUSA

Die Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration – KAUSA ist seit 2006 ein Schwerpunkt des Ausbildungsstrukturprogramms JOBSTARTER/JOBSTARTER plus.[204] Ein Ziel der seit 2013 bis 2022 (dabei ab 2019 mit verändertem Schwerpunkt) sukzessiv eingerichteten KAUSA-Servicestellen ist es u. a., Jugendliche, Eltern mit Migrationshintergrund und auch junge Geflüchtete bei Fragen zur dualen Ausbildung zu beraten und sie an kompetente Partner vor Ort zu vermitteln. Ein weiteres Ziel ist es, vorhandene Netzwerke zu stärken und gemeinsam mit Politik, Wirtschaftsverbänden, Institutionen der Berufsbildung, Migrantenorganisationen und Elternvereinen Strategien zu entwickeln und Strukturen zu verankern, die nachhaltig die Ausbildungsbeteiligung aller ermöglichen.[205]

Von den KAUSA-Servicestellen wurden bisher 6.200 Jugendliche mit Migrationshintergrund und über 13.600 junge Geflüchtete beraten. Über 950 Jugendliche mit Migrationshintergrund mündeten nach der Beratung und Unterstützung durch die KAUSA-Servicestellen direkt in Ausbildung, gut 240 in Einstiegsqualifizierungen und Praktika ein. Weitere rund 850 beratene Jugendliche mit Migrationshintergrund mündeten in berufsvorbereitende Maßnahmen, Praktika oder Ausbildung im Zuge der Verweisberatung an andere Institutionen und Projekte oder durch eigene Initiative ein.

Darüber hinaus mündeten über 650 junge Geflüchtete mit Unterstützung der KAUSA-Servicestellen direkt in Ausbildungen und über 1.100 in ausbildungsvorbereitende Maßnahmen ein. Weitere 960 mündeten in berufsvorbereitende Maßnahmen, Praktika oder Ausbildung im Zuge der Verweisberatung an andere Institutionen und Projekte oder durch eigene Initiative ein.

Im Rahmen von Informationsveranstaltungen konnten rund 22.600 Jugendliche mit Migrationshintergrund, 27.100 junge Geflüchtete und über 8.000 Eltern dieser Jugendlichen erreicht und informiert werden.

3.12.1.13 Willkommenslotsen

Das Programm Willkommenslotsen verfolgt neben dem wirtschaftspolitischen Ziel, Unternehmen bei der Fachkräftesicherung zu unterstützen, insbesondere auch die Absicht, einen Beitrag zur gesamtgesellschaftlichen Aufgabe der Integration von Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt zu leisten.[206]

3.12.1.14 Zukunftsstarterinitiative

Junge Geflüchtete ohne bzw. ohne anerkannten Berufsabschluss können in die Initiative einbezogen werden, wenn sie die Zugangs- und Fördervoraussetzungen nach dem SGB II bzw. SGB III erfüllen (insbesondere anerkannte Asylbewerberinnen und Asylbewerber).[207]

203 Vergleiche **Kapitel 3.4.2.12.**

204 Zu JOBSTARTER plus siehe jobstarter.de

205 Zu KAUSA siehe kausa-servicestellen.de

206 Vergleiche **Kapitel 3.7.1.3** und **Kapitel 4** Gesamtüberblick.

207 Vergleiche **Kapitel 3.11.1.3.**

3.13 Aktivitäten zur Verbesserung der Vereinbarkeit einer Ausbildung mit besonderen Lebenslagen

3.13.1 Rahmenbedingungen

3.13.1.1 BBiG-Novelle, Bereich Teilzeitberufsausbildung

Die durch die BBiG-Novelle 2005 eingeführte Möglichkeit der Teilzeitberufsausbildung wird durch die Verlagerung in eine eigene Vorschrift gestärkt. Dabei wird sie deutlich flexibilisiert. Die Neuregelung erweitert den Adressatenkreis auf alle Auszubildenden. Voraussetzung bleibt, dass sich Ausbildende und Auszubildende einig sind. Neben Personen, die durch Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen gebunden sind, können auf diese Weise zukünftig auch Menschen mit Behinderungen, lernbeeinträchtigte Personen oder Geflüchtete in besonderer Weise von einer Teilzeitberufsausbildung profitieren.

3.13.1.2 BBiG-Novelle, Bereich Mindestausbildungsvergütung

Es wird im BBiG eine bundesweit geltende Mindestvergütung für Auszubildende eingeführt.

3.13.1.3 Berufsorientierung für Menschen mit Behinderungen

Für einen gelingenden Übergang von der Schule in den Beruf ist professionelle Berufsorientierung durch die BA wichtige Grundlage.[208]

3.13.2 Förderaktivitäten und -programme

3.13.2.1 Initiative Inklusion

Der Anschub für Berufsorientierungsmaßnahmen (BOM) erfolgte für schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler durch die Initiative Inklusion.[209]

3.13.2.2 Seminarangebote zu interkulturell sensibler Berufsorientierung (IKSBO)

Zur Schulung des Bildungs- und Ausbildungspersonals in der Berufsorientierung fördert das BMBF seit 2016 Seminare zu interkulturell sensibler Berufsorientierung. Durch interaktive audiovisuelle Darstellung schwieriger Ausbildungssituationen werden pädagogische Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt. Im Mittelpunkt stehen Praxisbeispiele und konkrete Handlungssituationen bei der Durchführung von Potenzialanalysen und Werkstatttagen im Rahmen des Berufsorientierungsprogramms (BOP).[210]

3.13.2.3 Soziale Kompetenz in der dualen Ausbildung, insbesondere zur Integration von Flüchtlingen

Die BMWi-Förderbekanntmachung unterstützt innovative Ansätze zur Stärkung der sozialen Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Motivation und Konfliktbewältigung von Auszubildenden und Ausbildenden. Ziel ist insbesondere, die an der dualen Ausbildung beteiligten Akteure für die besondere Situation von Geflüchteten zu sensibilisieren und das gegenseitige kulturelle Verständnis zu fördern.

Rund 45 Projekte aus drei Förderrunden entwickeln und erproben praxisnahe und kreative Konzepte wie bspw. Integrationstandems, Online-Lernplattformen und Smartphone-Apps, welche soziale Kompetenzen ganz konkret schulen und einüben. Die neuartigen Lernansätze und Produkte zur Vermittlung sozialer Kompetenzen in der dualen Ausbildung werden im Frühjahr/Sommer 2019 in einer Imagebroschüre und auf der Website des BMWi veröffentlicht, damit bundesweit alle interessierten Ausbildungsbetriebe und Auszubildenden davon profitieren können.

Die Förderrichtlinie finanziert in der Regel einjährige Projekte im Zeitraum von 2016 bis 2019 mit einem Fördervolumen von insgesamt 18,75 Mio. Euro. Neue Projekte aus der dritten und letzten Einreichungsfrist vom Juni 2018 gehen im Jahr 2019 an den Start.

208 Vergleiche **Kapitel 3.5.1.2.**

209 Vergleiche **Kapitel 3.5.2.6.**

210 Vergleiche **Kapitel 3.5.2.3.**

3.13.2.4 Zukunftsstarterinitiative

Die Initiative „Erstausbildung junger Erwachsener“ (Zukunftsstarter) verfolgt das Ziel, vorhandene Fachkräftepotenziale in der Altersgruppe der 25- bis unter 35-Jährigen in den Rechtskreisen SGB II und SGB III zu mobilisieren und durch eine abschlussorientierte Qualifizierung bzw. Ausbildung in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Bis Ende 2020 sollen 120.000 junge Erwachsene ohne Berufsabschluss für eine abschlussorientierte Qualifizierung bzw. Ausbildung gewonnen werden.[211]

3.14 Aktivitäten zur Stärkung der höherqualifizierenden Berufsbildung

3.14.1 Rahmenbedingungen

3.14.1.1 Karriere im Beruf: neue Qualifizierungswege in der Berufsbildung

Zur Stärkung der Durchlässigkeit und Verzahnung zwischen beruflicher und akademischer Bildung bereitete das BMBF im Berichtsjahr eine weitere Programminitiative vor, die – unabhängig vom aktuellen Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ – in diesem Kontext einen Beitrag leisten soll. Ziel ist es, passgenaue Qualifizierungsangebote zur Verbesserung des Übergangs von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern sowie Studienabsolventinnen und -absolventen in eine Aufstiegsfortbildung zu entwickeln. Gleiches gilt für den umgekehrten Weg aus dem Bereich der Aufstiegsfortbildung in die Hochschulen. In beiden Fällen sollen hybride Ausbildungsformate entwickelt und erprobt werden, die berufspraktische und theoretisch-wissenschaftliche Inhalte der Ausbildung, Fortbildung und der Hochschule kombinieren. In 2018 konnte eine Vorstudie durchgeführt werden, die potenzielle Schwerpunkte einer Bundesförderung herausgearbeitet hat und als Grundlage für die Programminitiative in 2019 dienen wird.

211 Vergleiche **Kapitel 3.11.1.3.**

3.14.1.2 Berufswettbewerbe EuroSkills/WorldSkills

Berufliche Bildung gewinnt international immer mehr an Bedeutung. Um die berufliche Bildung weiter zu fördern, internationale Standards in der beruflichen Bildung zu etablieren, werden seit über 60 Jahren berufliche Wettbewerbe zwischen den Nationen durchgeführt. So finden alle zwei Jahre im Wechsel europäische und internationale Berufswettbewerbe statt (EuroSkills und WorldSkills). In rund 40 Wettbewerbsberufen messen sich junge Fachkräfte aus den Ländern Europas und aus den Ländern aller Kontinente und kämpfen um die Medaillen.

Vom 26. bis 28. September 2018 fand die 6. Europameisterschaft (EuroSkills) der Berufe im HUNGEXPO Budapest Fair Center statt.

Die deutsche Mannschaft trat mit 23 jungen Fachkräften aus Handwerk, Industrie und dem Dienstleistungsbereich in Budapest an. Die jungen Nachwuchskräfte haben sich drei Tage mit rund 530 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus 28 Ländern Europas gemessen – unter den Augen von über 100.000 Besucherinnen und Besuchern.

Die deutsche Nationalmannschaft errang drei Mal Gold in den Wettbewerbsberufen Gesundheits- und Sozialbetreuung, Maurerin/Maurer und Stuckateurin/Stuckateur, drei Mal Silber in den Bereichen Elektronik, Mechatronik Kältetechnik, Anlagenmechanik für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik sowie zwei Mal Bronze in den Bereichen Fliesen-, Platten- und Mosaiklegen und Betonbauen. Sieben weitere Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhielten die Medal of Excellence für weit überdurchschnittliche Leistung.

Mit insgesamt 17 Auszeichnungen landete Deutschland zum wiederholten Mal unter den Top 5 im europäischen Vergleich.

Die nächsten EuroSkills finden 2020 vom 16. bis 20. September in Graz (Österreich) und in 2022 in St. Petersburg (Russland) statt.

Die WorldSkills 2019 finden in Kazan (Russland) vom 22. bis 27. August statt. Die Vorbereitung und Teilnahme der deutschen Mannschaft wird vom BMBF gefördert.

3.14.1.3 Bildungsprämie

Mit dem Bundesprogramm Bildungsprämie[212] (Laufzeit: Dezember 2008 bis Dezember 2020) mobilisiert die Bundesregierung mehr Menschen für die individuelle berufsbezogene Weiterbildung. Die Bildungsprämie konzentriert sich dabei auf geringverdienende Beschäftigte, da diese in der Regel schlechtere Zugangschancen zu betrieblicher Weiterbildung haben. Zudem ist es ihnen mangels finanzieller Mittel in der Regel nicht möglich, an individuellen berufsbezogenen Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Die Bildungsprämie umfasst zwei Finanzierungsinstrumente, den Prämiengutschein und den Spargutschein. Beide sind kumulativ anwendbar.

Seit Beginn des Programms im Herbst 2008 wurden rund 340.000 Prämiengutscheine ausgegeben. Das Fördervolumen in der 3. Förderphase beträgt 85 Mio. Euro (Juli 2014 bis Dezember 2020; Finanzierung Prämiengutschein durch ESF).

3.15 Aktivitäten zur Förderung der Mobilität Auszubildender

3.15.1 Rahmenbedingungen

3.15.1.1 Berufsausbildungsbeihilfe

Berufsausbildungsbeihilfe ist eine finanzielle Hilfe nach dem SGB III zur Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten während einer Berufsausbildung oder einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme, die einer angemessenen beruflichen Qualifizierung entgegenstehen. Auszubildende haben während einer betrieblichen Ausbildung Anspruch auf eine Berufsausbildungsbeihilfe, wenn ihnen die erforderlichen Mittel bei einer notwendigen auswärtigen Unterbringung, insbesondere zur Deckung des Lebensunterhalts, nicht anderweitig zur Verfügung stehen.

212 bildungspraemie.info

3.15.2 Förderaktivitäten und -programme

3.15.2.1 AusbildungWeltweit

Mit dem Förderprogramm „AusbildungWeltweit“ erhalten Auszubildende die Chance, internationale Berufskompetenzen zu erwerben. Unternehmen in Deutschland werden darin unterstützt, ihre angehenden Fach- und Führungskräfte und das Bildungspersonal fit zu machen für den globalen Markt. Das Programm ist global ausgerichtet, ausgenommen sind die 33 europäischen Länder, die von Erasmus+ abgedeckt werden. Das Programm ist als Entsendeprogramm konzipiert und es kann mit bilateralen Vereinbarungen untersetzt werden.

- Auslandsaufenthalte zu Lernzwecken von Auszubildenden in einer Erstausbildung nach BBiG/HwO oder einer anderen Berufsausbildung nach Bundesrecht zwischen drei Wochen und drei Monaten. Die Auslandsaufenthalte sind Bestandteil der Ausbildung und zielen darauf ab, Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen der Auszubildenden zu erweitern;

- Auslandsaufenthalte von Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Verantwortlichen für die berufliche Bildung zwischen zwei Tagen und zwei Wochen zur Fortbildung der Zielgruppe, aber auch zur Entwicklung der beruflichen Bildung in der Partnereinrichtung;

- Erkundungsreisen zur Vorbereitung von Aufenthalten von Auszubildenden bis zu einer Woche.

Ergebnisse und Ziele von Ausbildung Weltweit:

- Von September 2017 bis September 2018 wurden drei Antragsrunden durchgeführt. Es wurden 85 Anträge bewilligt, in rund 25 Länder mit knapp 500 Teilnehmenden.
- Auftaktveranstaltung und Bewerbung des Programms am 26. November 2018.
- Bis Ende der 19. Legislaturperiode soll das Programm zu einem vollwertigen Mobilitätsprogramm mit Leuchtturmfunktion ausgebaut werden.
- Die Mobilitätszahlen sollen perspektivisch um 1 % steigen.
- In einem ressortübergreifenden Netzwerk „Allianz für Mobilität in der Berufsbildung“ sollen neue Instrumente zur Beseitigung von Mobilitätshemmnissen entwickelt werden.
- Das Programm soll als wichtiger Baustein in einem Berufsbildungspakt positioniert werden.

3.15.2.2 Erasmus+

Erasmus+ (Laufzeit 2014 bis 2020) ist das europäische Programm für allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport mit einem Gesamtbudget von 14,8 Mrd. Euro. Erasmus+ soll einen Beitrag zur Strategie Europa 2020 für Wachstum, Beschäftigung, soziale Gerechtigkeit und Inklusion sowie zu den Zielen von ET2020,[213] dem strategischen Rahmen der EU für allgemeine und berufliche Bildung, leisten. Zielgruppe des Programms Erasmus+ sind Lernende und Personal aus den jeweiligen Programmbereichen.

Auslandsaufenthalte von Lernenden sowie von Bildungspersonal sollen das Niveau der Schlüsselkompetenzen verbessern und die Zusammenarbeit zwischen Arbeits- und Bildungswelt verstärken. Strategische Partnerschaften (wie z. B. im Rahmen des Euroguidance-Netzwerks) zwischen Organisationen, Einrichtungen und Initiativen fördern transnationale Zusammenarbeit sowie den Austausch guter Praxis. Auf der Ebene der Bildungseinrichtungen tragen sie zu Qualität, Innovation und Internationalisierung bei. Um politische Reformen auf nationaler Ebene zu ergänzen und den Modernisierungsprozess der Bildungssysteme zu unterstützen, fördert Erasmus+ weiterhin die politische Zusammenarbeit.

2018 wurden in Deutschland rund 28.200 Auslandsaufenthalte für Lernende und Bildungspersonal in der beruflichen Bildung bewilligt. Im Rahmen von Erasmus+ starteten 2018 56 strategische Partnerschaften im Bereich Berufsbildung.

3.15.2.3 Informations- und Beratungsstelle für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung (IBS)

Vor dem Hintergrund einer verstärkten Internationalisierung der Arbeitsmärkte ist es in jeder beruflichen Bildungsphase von Bedeutung, internationale Berufskompetenz zu erwerben oder gezielt auszubauen. Als zentrale Anlaufstelle ebnet die Informations- und Beratungsstelle für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung (IBS) Ratsuchenden und Bildungsinteressierten den Weg ins Ausland. Mit der IBS-Hotline erfolgt die persönliche Erstberatung. Sie lotst die Interessierten zu regionalen Beratungsstellen oder bringt sie direkt mit Programmanbietern und Stipendiengebern in Kontakt. Durch den fachlich-strategischen Austausch und gemeinsame Netzwerk- und Impulsveranstaltungen flankiert die IBS einen bundesweiten Verbund aus Multiplikatorinnen, Multiplikatoren und Stakeholdern. So werden fortlaufend neue – für die berufliche Lernmobilität relevante – Communitys, Programme und Finanzierungshilfen erfasst. Zudem wird eine wichtige Voraussetzung für die qualitative Weiterentwicklung, Ausdifferenzierung und Qualitätssicherung berufsqualifizierender Programmangebote geleistet.

Die IBS konnte seit ihrer Einrichtung 2013 einen hohen Bekanntheitsgrad der Marke IBS mit klarem Alleinstellungsmerkmal für die Berufsbildung erzielen. Die hohen quantitativen Zahlen in den Bereichen Beratung, Internet (Website, Youtube etc.), Datenbank und Presse belegen dies jährlich und weiterhin steigend. Das qualitative Ziel der Vernetzung und Positionierung sowie Teilnahme an Konferenzen oder thematischen Workshops wird intensiv fortgeführt.

3.15.2.4 Berufsbildung ohne Grenzen

Mit dem Programm „Berufsbildung ohne Grenzen“[214] fördern BMWi, DIHK und ZDH sogenannte Mobilitätsberaterinnen und Mobilitätsberater bei den Kammern (Laufzeit: 2016 bis 2019, Fördervolumen: 8 Mio. Euro). Diese unterstützen vor allem KMU sowie deren Auszubildende bzw. junge Fachkräfte bei der Vorbereitung und Durchführung von Auslandspraktika. Im Rahmen des Programms wurde ein bundesweites, kammerübergreifendes Beraternetzwerk (vor allem an den IHK sowie den HWK) aufgebaut. Das BMWi-Programm leistet einen wichtigen Beitrag zur Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung sowie zur Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung.

Im Jahr 2018 wurden durch die Mobilitätsberaterinnen und -berater bundesweit mehr als 7.000 Beratungen (ein Großteil per Mail und Telefon) und 715 Informationsveranstaltungen durchgeführt. Mit Unterstützung durch die Mobilitätsberatung wurden bundesweit insgesamt 2.570 Auslandspraktika (1.664 Entsendungen, 906 Aufnahmen) realisiert. Die

213 ET 2020 – der Strategische Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung.

214 berufsbildung-ohne-grenzen.de

Top-Zielländer waren in 2018 England, Italien und Frankreich sowie die Top-Herkunftsländer Frankreich, Polen und Norwegen. Branchen mit hoher Entsendung waren die Lebensmittelbranche, der Handel und die Kunststoffbranche.

3.15.2.5 Sonderprogramm zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa (MobiPro-EU)“

Mit dem Sonderprogramm zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa“ (MobiPro-EU) werden Maßnahmen und Instrumente entwickelt, die zur Förderung der transnationalen Ausbildungsmobilität in der EU beitragen. Deutschsprachförderung, sozial- und berufspädagogische Begleitung sowie finanzielle Mobilitätshilfen und Hilfen zur Sicherung des Lebensunterhalts unterstützen Jugendliche und junge Erwachsene aus der EU dabei, eine betriebliche Berufsausbildung erfolgreich zu absolvieren.

In den geförderten Ausbildungsjahrgängen werden in 259 Projekten aktuell ca. 1.300 Teilnehmende (Stand: Februar 2019) begleitet. Die meisten Teilnehmenden kommen aus Spanien (55,6 %), gefolgt von Polen (14,3 %), Italien (13,3 %), Bulgarien (12,5 %) und Kroatien (7,0 %). Insbesondere das Hotel-und Gaststättengewerbe ist mit den als Mangelberuf geltenden Ausbildungsberufen Restaurantfachfrau/Restaurantfachmann und Köchin/Koch stark vertreten. Danach folgen Ausbildungsberufe im Maschinen- und Anlagenbau, im Metallbereich und in der Altenpflege.

Im Rahmen der Individualförderung (ab 2013) haben 1.362 Teilnehmende ihre Abschlussprüfung erfolgreich bestanden. Eine Befragung der Absolventinnen und Absolventen ergab, dass diese zu etwa 60 % in ihren Ausbildungsbetrieben als Fachkräfte übernommen wurden. Weitere 25 % fanden eine Anstellung bei einem anderen Arbeitgeber in Deutschland.

Die vorliegenden Ergebnisse und Erfahrungen werden in Verbindung mit den Erkenntnissen der wissenschaftlichen Evaluation bis Frühjahr 2019 in einem Praxishandbuch „Transnationale Mobilität in der Berufsausbildung“ zusammengefasst.

3.16 Internationale Verantwortung in der beruflichen Bildung

3.16.1 Berufliche Bildung in den internationalen Beziehungen und der Entwicklungszusammenarbeit

Berufliche Bildung ist ein Schwerpunkt der deutschen Entwicklungspolitik. Eine arbeitsmarktorientierte, hochwertige und inklusive berufliche Aus- und Weiterbildung verbessert die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen und erhöht somit die Chancen auf Arbeit, Einkommen sowie gesellschaftliche Teilhabe. Berufsbildung ist eine wichtige Voraussetzung für nachhaltiges wirtschaftliches Wachstum und Stabilität. Zwischen 2013 und 2018 haben sich die Zusagen des BMZ für die Förderung der beruflichen Bildung mehr als verdoppelt: von 97 Mio. Euro 2013 auf rund 255 Mio. Euro 2018.

Die ODA-Auszahlungen Deutschlands für berufliche Bildung betrugen 2018 mehr als 231 Mio. Euro. Das BMZ trägt daran den Hauptanteil von 222 Mio. Euro. Damit ist Deutschland weltweit der mit Abstand wichtigste Geber zur Förderung der beruflichen Bildung und leistet einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung. Berufliche Bildung spielt für die Erreichung aller Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals) eine wichtige Rolle.

Schwerpunkte des BMZ-Engagements bei dem Aufbau und der Stärkung von Berufsbildungssystemen sind insbesondere die Qualifizierung im Kontext von Flucht und Migration und fragiler Staatlichkeit, in der informellen Wirtschaft und für neue Arbeitswelten, im Bereich der Digitalisierung und im ländlichen Raum, die Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter sowie die Finanzierung von Bildungssystemen.

Im Kontext von Flucht und Migration kann berufliche Bildung Perspektiven für die Menschen vor Ort schaffen und dazu beitragen, die Ursachen für Krisen, irreguläre Migration und Flucht zu mindern. Deshalb ist Berufsbildung ein zentraler Baustein u. a. in den BMZ-Sonderinitiativen zur „Stabilisierung und Entwicklung in Nordafrika und Nahost“, „Eine Welt ohne Hunger“, in der Initiative „Fluchtursachen bekämpfen – Flüchtlinge reintegrieren“ sowie – sehr

ausgeprägt – in der neuen Sonderinitiative „Ausbildung und Beschäftigung“ (s. u.).

Ein gleichberechtigter Zugang zu hochwertiger Bildung für Frauen und Mädchen ist ein wichtiger Grundstein für wirtschaftliches Empowerment und wirkt sich positiv auf die sozioökonomische Entwicklung aus. Im internationalen Geberkreis setzt sich die Bundesregierung deshalb für die wirtschaftliche Stärkung von Frauen und Mädchen durch Berufsbildung ein: Das im Juni 2015 im Rahmen der G7-Präsidentschaft Deutschlands vereinbarte Ziel, bis 2030 ein Drittel mehr Frauen und Mädchen in Entwicklungsländern beruflich zu qualifizieren, wurde 2018 weiter sukzessive umgesetzt. Die erste Fortschrittsmessung wird planmäßig mit einer Datenerhebung 2019 für das Jahr 2018 erfolgen. Im Rahmen der deutschen G20-Präsidentschaft 2017 hat das BMZ über die Development Working Group erfolgreich das Thema der digitalen Inklusion von Frauen und Mädchen auf die Agenda der G20 gesetzt. Unter dem Titel „#eSkills4Girls“ wurde ein 9-Punkte-Plan entwickelt, mit dem Ziel, einen Politikdialog zum Thema anzuregen. Im Rahmen des 9-Punkte-Plans, der bereits im Präsidentschaftsjahr implementiert wurde, sind u. a. eine Studie über erfolgreiche weibliche Karrieren in der Tech-Branche, verschiedene hochrangige Veranstaltungen, ein Wettbewerb (Hackathon), ein afrikanisches Netzwerktreffen für Initiativen, die sich für die digitale Bildung von Frauen und Mädchen einsetzen (eSkills4Girls Meetup), und eine Online-Plattform umgesetzt worden.

Regionale Schwerpunkte des Berufsbildungsengagements des BMZ 2018 waren Afrika, die MENA-Region[215] und Asien:

- Das BMZ hat mit dem „Marshallplan mit Afrika“ der Diskussion über die zukünftige Zusammenarbeit mit dem Kontinent wichtige Impulse gegeben.

- In diesem Sinne wurde auch die Initiative für Jugendbeschäftigung im ländlichen Raum als Teil der Afrika-Partnerschaft unter deutscher G20-Präsidentschaft 2017 verabschiedet. Die Ausbildung junger Menschen im Agrar- und Ernährungssektor ist ein Kernelement der Initiative. Konkret sollen bis 2022 fünf Millionen Jugendliche von Ausbildungsprogrammen profitieren und eine Million Arbeitsplätze für junge Menschen entstehen.

- Mit der neuen Sonderinitiative „Ausbildung und Beschäftigung“ trägt das BMZ dazu bei, zusammen mit Unternehmen Ausbildungs- und Arbeitsplätze in Afrika zu schaffen. Gemeinsam mit der Privatwirtschaft werden nachhaltige Investitionen in G20-Compact-Ländern gefördert.

- Das BMZ hat die konsequente Förderung von Beschäftigung und beruflicher Bildung in der MENA-Region in allen Bereichen zur Priorität gemacht. Damit wird die Qualität der Ausbildung in Berufsbildungszentren, Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen in der Region verbessert. Insgesamt hat das BMZ seit 2014 ca. 400 Mio. Euro zur Förderung der beruflichen Bildung im Nahen Osten zur Verfügung gestellt.

- Im Rahmen der Sonderinitiative „Fluchtursachen bekämpfen; Flüchtlinge reintegrieren“ wird eine Vielzahl von Projekten mit Ausbildungs- und Qualifizierungskomponenten durchgeführt – insbesondere über die „Beschäftigungsoffensive Nahost“, die das BMZ auf der Londoner Syrienkonferenz im Februar 2016 gestartet hat. Über cash-for-training oder Praktika in Unternehmen können Geflüchtete und benachteiligte Menschen der Aufnahmegemeinden ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen, verbessern und eigenständig für ihre Versorgung sorgen. Dies ist auch in Hinblick auf eine eventuelle Rückkehr und den Wiederaufbau ihrer Heimatländer von Bedeutung.

- Im Jahr 2018 wurden 161 Mio. Euro für Berufsbildung in Afrika zugesagt. Das BMZ arbeitet in Afrika mit 22 Partnerländern im Bereich Berufsbildung in Sektoren wie Landwirtschaft, Gesundheit, Handwerk und Dienstleistungen zusammen. Zudem kooperiert das BMZ mit Regionalorganisationen wie der Afrikanischen Union im Rahmen der „Skills Initiative for Africa“. Für die Zusammenarbeit in Asien wurden mit der Unterzeichnung einer gemeinsamen Erklärung zur vertieften Berufsbildungskooperation zwischen der Asian Development Bank und dem BMZ wichtige Impulse gesetzt. 2018 wurde vereinbart, die Umsetzung der gemeinsamen Initiative „Build for Skills“ zur Integration von Berufsbildungskomponenten in großvolumige Infrastrukturprojekte in der Mongolei zu pilotieren.

- Im Juni 2018 fand im ASEAN-Sekretariat in Jakarta ein Politikdialog zu Wirtschaftsbeteiligung an der Berufsbildung/Dualen Berufsbildung (mit Beteiligung von zwei stellvertretenden Generalsekretären und der

215 MENA-Region – „Middle East & North Africa“ (Nahost und Nordafrika).

Führung des ASEAN Business Advisory Council) statt. Weiterhin wurde 2018 eine regionale IT-Plattform für berufliche Bildung[216] für Südostasien gelauncht.

Das BMZ fördert neben bilateralen und regionalen Vorhaben auch die Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft und der Wirtschaft. Derzeit setzt die sequa gGmbH 30 Berufsbildungspartnerschaften in Afrika, Asien, Lateinamerika und Europa mit Vertretern der Industrie bzw. des Handwerks um. Hierfür standen 2018 rund 9,9 Mio. Euro zur Verfügung. Für das BMZ ist das Engagement der Zivilgesellschaft in der beruflichen Bildung sehr wichtig. Im Jahr 2018 wurden 39 Projekte kirchlicher Träger und 70 Projekte privater Träger gefördert.

Das Interesse der Partnerländer des BMZ an dualer Berufsbildung war 2018 nach wie vor hoch. Die Austrian Development Agency, der Liechtensteinische Entwicklungsdienst und die Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit der Schweiz haben ihr Engagement im Geberkomitee für duale Berufsbildung (Donor Committee for dual Vocational Education and Training) zur Integration dualer Berufsbildungsansätze in der Entwicklungszusammenarbeit auch 2018 fortgeführt. Neben Beratungen von Projekten der Mitglieder förderte das Geberkomitee die Erstellung einer Studie[217] mit begleitender Arbeitshilfe und praktischen Handlungsempfehlungen für die Einbeziehung des Privatsektors in die berufliche Bildung.

Das BMEL engagiert sich in seinen spezifisch landwirtschaftlichen Projekten ebenfalls in der beruflichen Bildung. Zur Stärkung der beruflichen Ausbildung im landwirtschaftlichen Sektor fördert das BMEL über sein bilaterales Kooperationsprogramm die Berufsausbildung an landwirtschaftlichen Colleges in der Ukraine (Projekt FABU). Zudem ermöglichen landwirtschaftliche Demonstrationsvorhaben des Programms die Fortbildung in modernen Produktionsverfahren, bspw. in Sambia, Marokko oder China.

216 sea-vet.net/

217 dcdualvet.org/unsere-fokus/beteiligung-der-wirtschaft-in-der-berufsbildung

3.16.2 Internationale Kooperationen in der Berufsbildung

Die internationale Berufsbildungszusammenarbeit stärkt das Leitbild der deutschen Systemkompetenz in der Welt, ist ein Soft-policy-Instrument und generiert qualifizierte Fachkräfte für deutsches Wirtschaftsengagement im Ausland.

Die wichtigsten inhaltlichen Aspekte sind hierbei:

- Das deutsche „duale System“ ist weltweit als besonders leistungsfähig anerkannt und wird mit geringer Jugendarbeitslosigkeit und nachhaltigem Wirtschaftswachstum verbunden.
- Die weltweite Nachfrage nach deutscher Berufsbildungsexpertise ist in den letzten Jahren enorm gestiegen. Das BMBF – federführend in der Bundesregierung für internationale Berufsbildungszusammenarbeit – entspricht dieser Nachfrage mit einer Reihe von Instrumenten.
- Das BMBF bietet im Rahmen bilateraler Berufsbildungskooperationen Partnerländern Unterstützung bei Systemreformen zur Einführung eines Systems der beruflichen Bildung in Orientierung am deutschen „dualen System“.
- Die Berufsbildungskooperationen dienen deutschen Interessen: So werden Kohäsion und Wettbewerbsfähigkeit der EU gestärkt. In Partnerländern außerhalb der EU werden deutsche Unternehmen bei der Fachkräftebildung unterstützt, was der Stärkung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen auf Auslandsmärkten dient.

Unter Federführung des BMBF wurde ein „Strategiepapier der Bundesregierung: Internationale Berufsbildungszusammenarbeit aus einer Hand“ entwickelt und vom Bundeskabinett am 3. Juli 2013 verabschiedet. Die Überarbeitung wird voraussichtlich 2019 abgeschlossen. Mit dem Strategiepapier verpflichten sich alle beteiligten Ressorts und Organisationen der Sozialpartner zu einem Vorgehen, das ein kohärentes Auftreten der deutschen Partner in der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit sicherstellt. Der Runde Tisch Internationale Berufsbildungszusammenarbeit setzt dieses Vorhaben unter BMBF-Federführung um. Die Runden Tische an deutschen Auslandsvertretungen

bilden das Engagement der Bundesregierung komplementär im Ausland ab.

Das BMBF hat mit Partnerministerien in insgesamt 19 Ländern (darunter fünf EU-Mitgliedsländern) Absichtserklärungen zur Zusammenarbeit in der Berufsbildung unterzeichnet. Die einzelnen bilateralen BMBF-Kooperationen sind je nach landesspezifischen bildungspolitischen Ausgangslagen und Entwicklungen in Bezug auf die Intensität des Austausches (Inhalte wie Kontaktdichte) und der gesetzten Arbeitsschwerpunkte unterschiedlich ausgestaltet. In den Kooperationen wurden in der Regel eine Systemberatung gestartet, der Dialog vertieft, Netzwerke auf- bzw. ausgebaut und gemeinsam Modellprojekte geplant und durchgeführt.

Folgende Instrumente hat das BMBF zur Umsetzung dieser Vorhaben eingesetzt: Die BMBF-Initiative „iMOVE – International Marketing of Vocational Education and Training“ und die BMBF-Förderinitiative „Internationalisierung der Berufsbildung“ (IBB) unterstützen den Zugang deutscher Bildungsanbieter zu den Märkten in den Partnerländern. Die Förderinitiative „Internationalisierung der Berufsbildung“ unterstützt ferner die Berufsbildungsforschung und die Kooperationen über Pilotprojekte.[218] Das BIBB und seine Arbeitseinheit GOVET leisten vor allem die Systemberatung.

Das BMBF flankiert die Zusammenarbeit mit drei Strategieprojekten:

- VETnet beim DIHK und an elf Auslandshandelskammern (AHKs) mit einer Förderung in Höhe von insgesamt 5,7 Mio. Euro,
- UNIONS4VET beim DGB und beim Berufsfortbildungswerk des DGB mit einer Förderung in Höhe von 0,7 Mio. Euro sowie
- SCIVET, das vom ZDH und von seiner Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk durchgeführt und mit rund 1,8 Mio. Euro gefördert wird.

Die Strategieprojekte laufen 2019 aus. Im Zuge der Überarbeitung der Strategie der Bundesregierung diskutieren die deutschen Akteure in Deutschland (Ministerien, Sozialpartner) und in den Partnerländern (Botschaften, AHKs etc.) auch über neue Modelle für ihre zukünftige Zusammenarbeit. Die laufenden Kooperationsprojekte und Absichtserklärungen des BMBF bleiben hiervon unberührt und setzen sich für den bewilligten Zeitraum fort.

218 Vergleiche **Kapitel 3.4.2.13.**

4 Gesamtüberblick der berufsbildungspolitischen Aktivitäten und Programme der Bundesregierung (alphabetisch)

Aktivität/ Programm	Eckdaten	Zielsetzung	(Erwartete) Resultate	Ggf. Fundstelle Kapitel 3
Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen		Das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG), die fachgesetzlichen Regelungen für Bundesberufe sowie die entsprechenden Regelungen zu den landesrechtlichen Berufen bilden den Rahmen dafür, dass Fachkräfte mit einem im Ausland erworbenen Berufsabschluss Transparenz über ihre Berufsqualifikation herstellen können (sogenannte Gleichwertigkeitsprüfung). Die Anerkennung ermöglicht eine qualifikationsadäquate Beschäftigung, sichert die Anschlussfähigkeit – auch um sich hier weiterqualifizieren zu können – und erleichtert damit die Integration auch über den Arbeitsmarkt hinaus. Sie dient auch der Fachkräftesicherung. Verschiedene Informations- und Beratungsangebote im In- und Ausland unterstützen sowohl Fachkräfte als auch Unternehmen, um im Ausland erworbene Qualifikationen besser nutzen zu können. Ein zentraler Anlaufpunkt ist die „Fachstelle des Bundes zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen“ beim BIBB, die auch das Informations- und Serviceportal „Anerkennung in Deutschland“ in elf Sprachen betreibt. Durch das Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung – Mit ausländischen Fachkräften gewinnen“ (DIHK Service GmbH, ZWH) werden Unternehmen über die Möglichkeiten der Berufsanerkennung informiert und dabei unterstützt, diese im Rahmen der Personalrekrutierung, Mitarbeiterbindung und -entwicklung zu nutzen (2019 bis 2021). Personalvertretungen und Betriebsräte werden über das Projekt „Anerkannt“ des DGB-Bildungswerks Bund zum Thema informiert und beraten (2019 bis 2020). Auch im Ausland können sich Fachkräfte, die sich für Deutschland als Arbeitsstandort interessieren, informieren. Im Rahmen des Projekts „ProRecognition“ (DIHK Service GmbH) wird an acht Auslandshandelskammern Anerkennungsberatung angeboten (2015 bis 2019).	Seit 2012 konnten entsprechende Verwaltungsstrukturen sowie umfassende Informations- und Beratungsangebote geschaffen werden, die sich einer steigenden Nachfrage erfreuen. Zudem bestätigte die Evaluation, dass Berufsanerkennung wirkt, die Lebenslage der Menschen verbessert und Integration in Beschäftigung sowie Gesellschaft positiv beeinflusst. Mit dem Anerkennungszuschuss wurde eine Finanzierungslücke geschlossen. Die weiterentwickelten Informations- und Beratungsangebote im In- und Ausland sollen die Einwanderung von Fachkräften erleichtern, zu einer höheren Inanspruchnahme der Möglichkeiten der Fachkräftezuwanderung führen und damit zur Fachkräftesicherung beitragen. Von April 2012 bis Ende 2017 wurden rund 111.000 Anträge auf Anerkennung in den Bundesberufen gestellt. Die Zahl steigt jährlich weiter an (von rund 15.500 in 2013 auf 25.000 in 2017). In den bundes- und landesrechtlichen Berufen zusammen erfolgten allein 2017 über 30.000 Anerkennungen. Im Jahr 2017 endeten 61 % der Verfahren mit einer vollen Gleichwertigkeit, nur 2 % der Anträge wurden gänzlich abgelehnt. Der Rest erzielte eine teilweise Gleichwertigkeit, hier sind Ausgleichsmaßnahmen möglich.	3.4.1.1

Aktivität/ Programm	Eckdaten	Zielsetzung	(Erwartete) Resultate	Ggf. Fundstelle Kapitel 3
		Können die erforderlichen Zeugnisse und Unterlagen nicht oder nicht vollständig vorgelegt werden, besteht die Möglichkeit, die beruflichen Kompetenzen durch eine Qualifikationsanalyse festzustellen. Damit dieses Instrument flächendeckend angeboten wird, werden im Verbundprojekt „Netzwerk Qualifikationsanalyse“ regionale Vernetzungsstrukturen aufgebaut (2019 bis 2021).		
Assistierte Ausbildung	Instrument nach § 130 SGB III Ist-Ausgaben: 63,86 Mio. Euro in 2018 (SGB III und SGB II) Internet: arbeitsagentur.de	Durch das befristete Instrument der Assistierten Ausbildung sollen mehr benachteiligte junge Menschen zu einem erfolgreichen Abschluss einer betrieblichen Berufsausbildung im dualen System geführt werden. Die Regelung wurde um zwei Jahre verlängert, sodass Maßnahmen bis zum 30. September 2020 beginnen können. Die Assistierte Ausbildung unterstützt förderungsbedürftige junge Menschen und deren Ausbildungsbetriebe während einer betrieblichen Ausbildung.	Mit Einführung der Assistierten Ausbildung erfüllt der Bund seine entsprechende Zusage in der Allianz für Aus- und Weiterbildung. Insgesamt haben im Jahr 2018 10.000 junge Menschen (3.000 Frauen und 7.000 Männer) eine solche Maßnahme begonnen.[219]	3.8.1.1, 3.10.1.1, 3.12.1.1
Aufnahme von Ausbildung und Bezug von Arbeitslosengeld II	Regelinstrument nach SGB II Internet: bmas.de	Der (ergänzende) Bezug von Leistungen nach dem SGB II ist seit 1. August 2016 unter erleichterten Bedingungen möglich. Grundsätzlich kann in allen nach dem SGB III förderungsfähigen Ausbildungen erforderlichenfalls ergänzend Arbeitslosengeld II bezogen werden, wenn die Einnahmen nicht zur Bestreitung des Lebensunterhalts ausreichen.	Seit 1. August 2016 wurde der Zugang zu Ausbildung insbesondere für Auszubildende, die vor Ausbildungsbeginn Arbeitslosengeld II bezogen haben, erheblich erleichtert. Insbesondere wird das Arbeitslosengeld II bis zur Bewilligung der Ausbildungsförderung ohne Anrechnung derselben fortgezahlt.	

219 Damit dieses Instrument flächendeckend angeboten wird, werden im Verbundprojekt „Netzwerk Qualifikationsanalyse“ regionale Vernetzungsstrukturen aufgebaut (2019 bis 2021).

Aktivität/ Programm	Eckdaten	Zielsetzung	(Erwartete) Resultate	Ggf. Fundstelle Kapitel 3
Aufstiegsfortbildungs-förderungsgesetz (AFBG)	Haushaltsansatz: 265,68 Mio. Euro in 2018; davon 78 % Bundesmittel und 22 % Landesmittel Internet: aufstiegs-bafoeg.de	Mit dem AFBG – dem „Aufstiegs-BAföG“ – werden Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Aufstiegsfortbildung durch Beiträge zu den Kosten der Qualifizierungsmaßnahme und zum Lebensunterhalt finanziell unterstützt. Ziele des AFBG sind die Erweiterung und der Ausbau beruflicher Höherqualifizierung, die Stärkung der Fortbildungsmotivation des Fachkräftenachwuchses in Deutschland sowie die Verbesserung der beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten eines jeden Einzelnen. Das Aufstiegs-BAföG ist damit das altersunabhängige Förderangebot für alle, die ihre Chance mit einer Aufstiegsfortbildung nutzen wollen.	Das AFBG ist das umfassendste und erfolgreichste Förderinstrument für die berufliche Weiterbildung. Es leistet einen wichtigen Beitrag zur Steigerung der Attraktivität von Berufsbildungskarrieren in Deutschland und zur Sicherung des Fach- und Führungskräftenachwuchses für Wirtschaft und Gesellschaft. Ausweislich der im Juli 2018 erschienenen Bundesstatistik wurden 2017 mit dem AFBG 164.537 Menschen bei ihrer Aufstiegsqualifikation im beruflichen System gefördert. Dabei nahm die Aufstiegsfortbildung zur Erzieherin/zum Erzieher die Spitzenposition ein, gefolgt von Industriemeisterin Metall/Industriemeister Metall und Wirtschaftsfachwirtin/Wirtschaftsfachwirt. Seit Bestehen des AFBG (1996) konnten insgesamt mehr als 2,2 Millionen berufliche Aufstiege mit einer Förderleistung von insgesamt rund 8,6 Mrd. Euro ermöglicht und gefördert werden.	
Aufstiegsstipendium	Fördervolumen: 24,8 Mio. Euro in 2018	Die Aufstiegsstipendien des BMBF unterstützen engagierte Fachkräfte mit Ausbildung und Berufserfahrung bei einem ersten Hochschulstudium.	Jedes Jahr werden gut 1.000 Stipendiatinnen und Stipendiaten neu aufgenommen. Zwischen 2008 und 2018 konnten bereits 10.900 Aufstiegsstipendien vergeben werden. Etwa die Hälfte der Empfänger schloss das Studium erfolgreich ab.	
Ausbildungsbegleitende Hilfen	Regelinstrument nach § 75 SGB III Ist-Ausgaben: 100,32 Mio. Euro in 2018 (SGB III und SGB II) Internet: arbeitsagentur.de	Ausbildungsbegleitende Hilfen haben das Ziel, den Ausbildungserfolg bzw. den Erfolg der Einstiegsqualifizierung zu sichern und Abbrüche zu verhindern. Die Unterstützung (Stütz- und Förderunterricht, sozialpädagogische Begleitung, Hilfen zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten) kann bei Bedarf für die Aufnahme, die Fortsetzung sowie den erfolgreichen Abschluss jederzeit während der Berufsausbildung oder Einstiegsqualifizierung erbracht werden.	Mit ausbildungsbegleitenden Hilfen wurden im Jahr 2018 rund 37.000 junge Menschen (10.000 Frauen und 27.000 Männer) während ihrer Berufsausbildung oder einer Einstiegsqualifizierung durch die Agenturen für Arbeit und Jobcenter gefördert. Dadurch konnten Abbrüche verhindert, Ausbildungsverhältnisse stabilisiert und Berufsausbildungen erfolgreich abgeschlossen werden. Rund 82 % der Teilnehmenden (81,6 % der Frauen und 82,5 % der Männer) waren sechs Monate nach Austritt aus der Maßnahme sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Eingliederungsquote).[220]	3.10.1.2

220 Bezogen auf den Austrittszeitraum aus der Maßnahmen von März 2017 bis Februar 2018; gilt auch für alle weiteren BA-Maßnahmen.

Aktivität/ Programm	Eckdaten	Zielsetzung	(Erwartete) Resultate	Ggf. Fundstelle Kapitel 3
Ausbildungsvermittlung	Regelangebot nach § 35 ff. SGB III Internet: arbeitsagentur.de	Die Ausbildungsvermittlung stellt eine Pflichtleistung der Arbeitsförderung dar. Es handelt sich um ein flächendeckendes Angebot der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter. Alle jungen Menschen haben Zugang dazu. Arbeitgeber werden gezielt beraten und auf Ausbildungsstellen angesprochen. Die Meldung von Ausbildungsstellen steht den Arbeitgebern frei.	Im Berichtsjahr 2017/2018 wurden insgesamt 565.342 Berufsausbildungsstellen bei der BA gemeldet. Dem standen 208.739 Ausbildungsbewerberinnen und 326.862 Ausbildungsbewerber (insgesamt: 535.623) gegenüber.	3.7.1.1
AusbildungWeltweit	Laufzeit: unbefristet Fördervolumen: 1 Mio. Euro in 2018 Internet: ausbildung-weltweit.de	Die Bundesregierung hat sich das Ziel gesetzt, die Mobilität von Auszubildenden in der beruflichen Bildung auszubauen, besser zu fördern und die Attraktivität der Berufsbildung zu stärken. Das Programm trägt zur Empfehlung des Deutschen Bundestages bei, dass 10 % der Auszubildenden eines Jahrgangs einen Lernaufenthalt im Ausland absolvieren sollen. Ferner stärkt das Programm die internationale Berufskompetenz bei (angehenden) Fachkräften global agierender Unternehmen und unterstützt eine weltoffene Persönlichkeitsentwicklung.	AusbildungWeltweit wird bis Ende der Legislaturperiode zu einem vollwertigen Mobilitätsprogramm mit Leuchtturmfunktion ausgebaut. Die Mobilitätszahlen sollen perspektivisch um 1 % gesteigert werden. Das Programm soll mit einem ressortübergreifenden Netzwerk flankiert werden, das Mobilitätshemmnisse identifiziert und neue Instrumente zu deren Beseitigung entwickelt. Ferner soll AusbildungWeltweit als wichtiger Baustein im Berufsbildungspakt positioniert werden.	3.15.2.1
Außerbetriebliche Berufsausbildungen	Regelinstrument nach § 76 SGB III Ist-Ausgaben: 240,56 Mio. Euro in 2018 (SGB III und SGB II) Internet: arbeitsagentur.de	Ziele der außerbetrieblichen Berufsausbildungen sind die Aufnahme und der Abschluss einer Berufsausbildung, die von einem Bildungsträger verantwortlich durchgeführt wird. Hierzu findet die Ausbildung entweder überwiegend in Partnerbetrieben (kooperatives Modell) oder beim Träger selbst (integratives Modell) statt. Die Unterstützung einer außerbetrieblichen Berufsausbildung durch die Agenturen für Arbeit und Jobcenter ist auf benachteiligte junge Menschen und benachteiligte junge Menschen mit Behinderungen, bei denen eine Vermittlung in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis nicht – auch nicht mit ausbildungsbegleitenden Hilfen oder Assistierter Ausbildung – erfolgreich gewesen ist, beschränkt. Während der gesamten Dauer der Maßnahme wird der Übergang in eine betriebliche Berufsausbildung als vorrangiges Ziel verfolgt.	Im Jahr 2018 haben insgesamt 13.000 junge Menschen (5.000 Frauen und 8.000 Männer) eine außerbetriebliche Ausbildung begonnen. Rund 61 % der Teilnehmenden (57,3 % der Frauen und 62,7 % der Männer) waren sechs Monate nach Austritt aus der Maßnahme sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Eingliederungsquote). Im Jahr 2018 waren zudem rund 1.000 Eintritte (500 Frauen und 500 Männer) in außerbetriebliche Berufsausbildungen zu verzeichnen, die als allgemeine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen gefördert wurden.	
Berufsausbildungsbeihilfe	Regelinstrument nach § 56 SGB III Ist-Ausgaben: 279,19 Mio. Euro in 2018 Internet: arbeitsagentur.de	Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) ist eine finanzielle Hilfe nach dem SGB III zur Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten während einer Berufsausbildung oder einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme, die einer angemessenen beruflichen Qualifizierung entgegenstehen. Die BAB trägt zur Unterstützung des Ausgleichs am Ausbildungsmarkt sowie zur Sicherung und Verbesserung der beruflichen Beweglichkeit bei.	Im Jahr 2018 wurden durchschnittlich rund 61.000 Menschen während einer Berufsausbildung und rund 22.000 während der Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme mit Berufsausbildungsbeihilfe gefördert.	3.10.1.3, 3.15.1.1

Aktivität/ Programm	Eckdaten	Zielsetzung	(Erwartete) Resultate	Ggf. Fundstelle Kapitel 3
Berufsberatung und Berufsorientierung durch die BA	Regelinstrument nach § 29 ff. SGB III Internet: arbeitsagentur.de	Die BA bietet jungen Menschen und auch Erwachsenen, die am Arbeitsleben teilnehmen oder teilnehmen wollen, Berufsberatung an. Sie unterstützt bei der Vorbereitung auf die Berufswahl, indem sie die Berufsorientierung durchführt. Die BA setzt die in den letzten Jahren vorgenommene stärkere präventive Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik konsequent fort, bspw. durch die Flächeneinführung der Lebensbegleitenden Berufsberatung (LBB), zunächst im Bereich vor dem Erwerbsleben.	Auf der Grundlage einer qualitativ guten Beratung können Ratsuchende Aus- und Weiterbildungs- sowie Berufsentscheidungen, Entscheidungen über berufliche Aufstiegsmöglichkeiten oder – wenn nötig – auch über berufliche Umstiege auf einer gut vorbereiteten und informierten Basis eigenständig treffen. Die Beratung kann damit dazu beitragen, frühzeitig und präventiv die Beschäftigungsfähigkeit der oder des Einzelnen zu stärken, und präventiv dem Eintritt sowie der Verfestigung von Arbeitslosigkeit entgegenwirken.	3.5.1.1, 3.6.1.2
Berufsbezogene Deutschsprachförderung nach § 45a AufenthG	Laufzeit: seit Juli 2016 Fördervolumen: 470 Mio. Euro in 2018 Internet: bmas.de/ berufssprachkurse	Die berufsbezogene Deutschsprachförderung nach § 45a AufenthG startete als Regelinstrument am 1. Juli 2016. Sie wird vom BAMF umgesetzt, baut auf den Integrationskursen des BMI auf und richtet sich an Personen, die sich sprachlich und fachlich weiterqualifizieren wollen, um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Die Berufssprachkurse dienen der Vermittlung berufsbezogener Sprachkenntnisse bis zum Sprachniveau C 1 nach dem GER (Basismodule von B 1 zu B 2, von B 2 zu C 1 und von C 1 zu C 2). Durch einen Spezialkurs für diejenigen, die den Integrationskurs nicht mit dem Sprachniveau B 1 abgeschlossen haben, wird die Anschlussfähigkeit an die Integrationskurse gewährleistet. Zudem gibt es verschiedene Spezialsprachkurse (z. B. für einzelne Berufsgruppen), die auch im Rahmen eines Verfahrens zur Anerkennung eines Berufsabschlusses genutzt werden können.	Mit Stand November 2018 wurden rund 390.000 Personen zur Teilnahme an über 13.600 Kursen der berufsbezogenen Deutschsprachförderung berechtigt oder verpflichtet. Im Dezember 2018 wurde auf Basis der Erfahrungen aus der Praxis die Zweite Verordnung zur Änderung der Deutschsprachförderverordnung verabschiedet, mit der u. a. ein sogenanntes Brückenelement in den B-2-Berufssprachkursen für diejenigen eingeführt wurde, die mit Blick auf ihr B-1-Niveau besonderen Unterstützungsbedarf haben. In 100 zusätzlichen Unterrichtseinheiten dieses Brückenelements sollen die Teilnehmenden auf die Kursinhalte zur Erreichung des Sprachniveaus B 2 vorbereitet werden.	3.12.1.3

Aktivität/ Programm	Eckdaten	Zielsetzung	(Erwartete) Resultate	Ggf. Fundstelle Kapitel 3
Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) im Weltaktionsprogramm BNE	Laufzeit: 2015–2019 (verlängert bis 2021) Fördervolumen: ca. 12 Mio. Euro Internet: bmbf.de/de/nachhaltigkeit-in-der-beruflichen-bildung-3518.html; bbne.de	Im Rahmen des Weltaktionsprogramms der Vereinten Nationen „Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE)“ ist das BMBF federführendes Ressort für die Umsetzung in Deutschland. Ziel ist, BNE „vom Projekt zur Struktur“ zu führen. Zu dem in 2017 verabschiedeten Nationalen Aktionsplan BNE Deutschland fördert das BMBF die nachhaltigkeitsrelevante Kompetenzentwicklung bei Auszubildenden und Ausbilderinnen/Ausbildern sowie die Gestaltung nachhaltiger (betrieblicher) Lernorte mit dem Modellversuchsförderschwerpunkt „BBNE 2015–2019“. Diesen Prozess flankieren das Projekt der DIHK-Bildungs-GmbH „Nachhaltig Erfolgreich Führen“ und das Projekt der ZWH e. V. „Nachhaltigkeit in Handwerksbetrieben stärken“ für Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber und Management in KMU. Darüber hinaus untersucht das BIBB die „Kompetenzanforderungen zur Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung im Kontext der Digitalisierung“ zur nachhaltigen Gestaltung von Digitalisierungsprozessen.	Zur Gestaltung nachhaltiger betrieblicher Lernorte liegt ein Kriterienkatalog vor. Die Integration in den Deutschen Nachhaltigkeitskodex wird mit dem Rat für Nachhaltige Entwicklung diskutiert. Sechs Verbundprojekte aus „BBNE 2015–2019“ wurden in 2018 als herausragende Bildungsinitiativen für nachhaltige Entwicklung für ihren beispielhaften Beitrag zur Umsetzung der Agenda 2030 der Vereinten Nationen und des UNESCO-Weltaktionsprogramms BNE in Deutschland ausgezeichnet. Die Lernaufgaben und Organisations- und Personalentwicklungsmodelle für nachhaltige (betriebliche) Lernorte werden in den beteiligten, aktuell rund 168 Partnerbetrieben und darüber hinaus verstetigt. Alle Materialien sind zum Ende der Förderung als Open Educational Resources öffentlich frei erhältlich.[221]	3.4.2.18
Berufsbildung ohne Grenzen	Laufzeit: 2016–2019 Fördervolumen: 8 Mio. Euro Internet: berufsbildung-ohne-grenzen.de	Das Ziel der Maßnahme ist die Erhöhung der grenzüberschreitenden Mobilität von Auszubildenden und jungen Fachkräften.	Gefördert werden Beratungen, Informationsveranstaltungen sowie Auslandspraktika.	3.15.2.4
Berufseinstiegsbegleitung nach § 49 SGB III	Regelinstrument nach § 49 SGB III Ist-Ausgaben: 190,56 Mio. Euro in 2018 Internet: arbeitsagentur.de	Mit der Berufseinstiegsbegleitung nach § 49 SGB III sollen förderungsbedürftige Schülerinnen und Schüler der allgemeinbildenden Schulen in der Regel ab der Vorabgangsklasse bis zum ersten halben Jahr der Berufsausbildung oder – wenn der Übergang nicht unmittelbar gelingt – bis zu 24 Monate nach Schulabgang individuell und kontinuierlich beim Übergang von Schule in Berufsausbildung unterstützt werden.	In der ESF-Förderperiode 2014 bis 2020 erfolgt die erforderliche Kofinanzierung der Berufseinstiegsbegleitung aus den dem BMAS zur Verfügung stehenden Mitteln des ESF. Das ESF-Bundesprogramm ist Mitte März 2015 gestartet und umfasst fünf Schuljahreskohorten. Für die Schuljahre 2014/2015 bis 2018/2019 konnten rund 130.000 junge Menschen an knapp 3.000 Schulen partizipieren. Im Jahr 2018 haben insgesamt 32.000 junge Menschen (13.000 Frauen und 18.000 Männer) eine Berufseinstiegsbegleitung begonnen. Rund 35 % der Teilnehmenden (28,8 % der Frauen und 39,6 % der Männer) waren sechs Monate nach Austritt aus der Maßnahme sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Eingliederungsquote).	3.6.2.1, 3.12.1.4

221 bibb.de/de/85132.php

Aktivität/ Programm	Eckdaten	Zielsetzung	(Erwartete) Resultate	Ggf. Fundstelle Kapitel 3
Berufsorientierungsmaßnahmen	Regelinstrument nach § 48 SGB III Ist-Ausgaben: 52,09 Mio. Euro in 2018 Internet: arbeitsagentur.de	Die Berufsorientierungsmaßnahmen (BOM) nach § 48 SGB III der BA dienen der vertieften Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung von Schülerinnen und Schülern an allgemeinbildenden Schulen. Bestandteile der BOM können u. a. umfassende Berufsfeldinformationen, Interessenerkundungen, Eignungsfeststellungen, Strategien zur Berufswahl und Entscheidungsfindung, fachpraktische Erfahrungen sowie Hilfen zur Selbsteinschätzung sein. Bei Berufsorientierungsmaßnahmen ist eine Kofinanzierung durch Dritte in Höhe von mindestens 50 % erforderlich.	Die große Flexibilität der BOM hat sich bewährt. Die Verstetigung des Förderinstruments zielt auf Prävention in der Berufsorientierung und unterstützt die Zielsetzung der Allianz für Aus- und Weiterbildung.	3.5.2.1
Berufsorientierung für Flüchtlinge (BOF)	Fördervolumen: ca. 5 Mio. Euro in 2018 Internet: berufsorientierung-für-flüchtlinge.de	Nicht mehr schulpflichtige junge Geflüchtete durch intensive Sprachvermittlung, fachliche Berufsorientierung und Berufsvorbereitung an eine Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung im Handwerk heranführen.	Bundesweit haben bisher 60 überbetriebliche Berufsbildungsstätten BOF-Kurse umgesetzt und über 2.000 Geflüchtete unterstützt.	3.5.2.2
Berufsorientierung für Menschen mit Behinderungen; Förderprogramm Initiative Inklusion	Laufzeit: 2011–2018 Fördervolumen: 80 Mio. Euro aus dem Ausgleichsfonds Internet: bmas.de	Das Programm zielt auf verbesserte berufliche Orientierung schwerbehinderter Schülerinnen und Schüler, insbesondere mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Mit den Mitteln des Programms sollen bis zu 40.000 schwerbehinderte Jugendliche beruflich orientiert werden. Die Anschubfinanzierung soll die Länder in die Lage versetzen, im gesamten Bundesgebiet Strukturen für eine berufliche Orientierung zu schaffen.	Bislang konnten mit den Mitteln des Programms rund 35.500 Maßnahmen zur beruflichen Orientierung für schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler durchgeführt werden. Dem Gedanken der Inklusion entsprechend setzt sich der Bund dafür ein, dass die Bund-Länder-Vereinbarungen der „Initiative Bildungsketten" die Jugendlichen mit Behinderungen selbstverständlich mit einbeziehen und den spezifischen Belangen – wo erforderlich – Rechnung tragen. Dies gilt insbesondere für die Verstetigung von Maßnahmen der beruflichen Orientierung, die im Rahmen der Initiative Inklusion anschubfinanziert werden.	3.5.1.2, 3.5.2.6, 3.13.1.3, 3.13.2.1
Berufsorientierungsprogramm in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten (BOP)	Fördervolumen: 77 Mio. Euro in 2018 Internet: berufsorientierungs programm.de	Frühe, handlungsorientierte Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern allgemeinbildender Schulen, um ihre Berufs- bzw. Studienwahlkompetenz zu steigern. Zudem Berufsorientierung für junge Geflüchtete in den Sonderklassen berufsbildender Schulen, um ihre Integration zu unterstützen.	Im Jahr 2018 wurden Maßnahmen für über 125.000 Schülerinnen und Schüler bewilligt. Außerdem werden bislang sieben Bundesländer bei der beruflichen Orientierung von jungen Geflüchteten in Integrationsklassen beruflicher Schulen unterstützt.	3.5.2.3

Aktivität/ Programm	Eckdaten	Zielsetzung	(Erwartete) Resultate	Ggf. Fundstelle Kapitel 3
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	Regelinstrument nach § 51 SGB III Ist-Ausgaben: 205,39 Mio. Euro in 2018 Internet: arbeitsagentur.de	In berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen nach dem SGB III werden förderungsbedürftige junge Menschen auf eine Berufsausbildung oder, wenn die Aufnahme einer Berufsausbildung wegen in ihrer Person liegender Gründe nicht möglich ist, auf die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt vorbereitet. Ziel ist es, den Teilnehmenden die Möglichkeit zu geben, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten hinsichtlich einer möglichen Berufswahl zu überprüfen und zu bewerten und eine Berufswahlentscheidung zu treffen, den Teilnehmenden die erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Aufnahme einer beruflichen Erstausbildung oder – sofern dies nicht oder noch nicht möglich ist – für die Aufnahme einer Beschäftigung zu vermitteln sowie die Teilnehmenden möglichst nachhaltig in den Ausbildungs- und/oder Arbeitsmarkt zu integrieren.	Rund 60.000 förderungsbedürftige junge Menschen (22.000 Frauen und 37.000 Männer) fanden im Jahr 2018 Zugang zu berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der BA. Rund 51 % der Teilnehmenden (48,8 % der Frauen und 52,3 % der Männer) waren sechs Monate nach Austritt aus der Maßnahme sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Eingliederungsquote). Im Jahr 2018 waren 19.000 Eintritte (7.000 Frauen und 11.000 Männer) in berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen zu verzeichnen, die als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gefördert wurden.	3.8.1.2, 3.12.1.5
Bildungsprämie	Laufzeit: seit 2008 Fördervolumen: 4,6 Mio. Euro ESF-Mittel in 2018, Kofinanzierung über Teilnehmerfinanzierung in gleicher Höhe Internet: bildungspraemie.info	Die Bildungsprämie soll die Weiterbildungsbeteiligung insbesondere derjenigen Personengruppen stärken, die bisher aus finanziellen Gründen auf Weiterbildungsaktivitäten verzichtet haben, die individuelle Verantwortung für Weiterbildung stärken und zur Verbesserung der individuellen Teilhabe am Arbeitsmarkt beitragen.	Seit Start des Bundesprogramms im Jahr 2008 wurden insgesamt rund 340.000 Bildungsgutscheine und 29.000 Spargutscheine für individuelle berufsbezogene Weiterbildung ausgegeben. Im Jahr 2018 waren es rund 22.000 Prämiengutscheine und 180 Spargutscheine. Von dem Programm profitieren vor allem Personengruppen, die an der betrieblichen Weiterbildung in geringerem Umfang beteiligt sind (Geringverdienende, Frauen, KMU-Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, Beschäftigte aus den Gesundheitsberufen).	3.14.1.3
BMBF-Infotelefon Weiterbildungsberatung	Laufzeit: seit 2015 Fördervolumen: 500.000 Euro jährlich Internet: der-weiterbildungs ratgeber.de	Das BMBF-Infotelefon Weiterbildungsberatung unterstützt Bürgerinnen und Bürger bei der aktiven und eigenständigen Gestaltung ihre Bildungs- und Erwerbsbiografie. Das BMBF-Infotelefon Weiterbildungsberatung schafft einen barrierefreien, kostenlosen, anbieterneutralen Zugang für Weiterbildungsinteressierte und Ratsuchende zu allen Fragen des individuellen beruflichen Weiterlernens und Qualifizierens. Seit Mai 2018 wird die telefonische Beratung durch das Internetportal ergänzt.	Das kontinuierliche Angebot zur Weiterbildungsberatung trägt zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung bei und unterstützt Bürgerinnen und Bürger hinsichtlich beruflicher Mobilität.	

Aktivität/ Programm	Eckdaten	Zielsetzung	(Erwartete) Resultate	Ggf. Fundstelle Kapitel 3
Boys' Day – Jungen-Zukunftstag	Laufzeit: 2017–2020 Fördervolumen: 1,9 Mio. Euro Internet: boys-day.de	Der Boys' Day verfolgt das Ziel, das Ausbildungs-, Berufs- und Studienspektrum von jungen Männern zu erweitern. Der Aktionstag richtet sich an alle Schüler ab Klasse 5. Vielfältige Angebote ermöglichen ihnen Einblicke in ein breites Angebot von Berufen, in denen bislang noch mehrheitlich Frauen tätig sind. Dies sind z. B. Berufe in Gesundheit und Pflege sowie Bildung und Erziehung.	Seit dem Start in 2011 sind die Beteiligung und das öffentliche Interesse für das Thema stetig gestiegen. Insgesamt haben rund 225.000 Jungen an 44.000 Aktionen teilgenommen. Die Evaluation 2018 bestätigt den Erfolg: 94 % der Jungen hat der Aktionstag gut oder sehr gut gefallen hat. Mehr als 64 % sagen, am Boys' Day einen Berufsbereich kennengelernt zu haben, der sie interessiert. 80 % der beteiligten Einrichtungen und Betriebe sind mit dem jährlichen Aktionstag sehr zufrieden oder zufrieden. 17 % der Veranstaltenden haben ehemalige Teilnehmer eingestellt.	
BQ-Portal – das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen	Laufzeit: 2016–März 2019 Fördervolumen: rund 800.000 Euro jährlich Internet: bq-portal.de	Das BQ-Portal ist eine unterstützende Begleitmaßnahme im Kontext des Anerkennungsgesetzes. Ziel ist es, das Potenzial von Fachkräften mit im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen für den deutschen Arbeitsmarkt zu erschließen sowie die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten sowie Geflüchteten in Deutschland zu unterstützen. Zuständigen Stellen (insbesondere HWK, IHK, Landwirtschaftskammern und Kammern der freien Berufe) und Unternehmen sollen Informationen und praktische Orientierungshilfen erhalten, um ausländische Berufsqualifikationen, denen als Referenzberuf in Deutschland ein bundesrechtlich geregelter dualer Aus- oder Fortbildungsabschluss bzw. ein Meisterberuf zugrunde liegt, besser bewerten und einschätzen zu können.	Das BQ-Portal dient dazu, den qualitätsorientierten Vollzug des Anerkennungsgesetzes mittels einheitlicherer, schnellerer und transparenterer Gleichwertigkeitsverfahren zu sichern (siehe Evaluationsbericht).	
Bundesinitiative Klischeefrei – Nationale Kooperationen zur Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees	Laufzeit: seit Dezember 2016 Internet: klischee-frei.de	Ziel der Bundesinitiative Klischeefrei (BMFSFJ und BMBF) ist es, erstmals alle Aktiven im gesamten Berufsorientierungsprozess, angefangen bei der frühen Bildung über Schulen, Eltern, Hochschulen, Unternehmen/Institutionen bis zur Berufsberatung, zu unterstützen und zu vernetzen. Der Ansatz einer klischeefreien Berufs- und Studienwahl soll verbreitet werden, um junge Menschen darin zu stärken, Berufe zu finden, die zu ihren Potenzialen passen – frei von Geschlechterklischees und Rollenzuweisungen.	Seit dem Start Ende 2016 unterstützen mittlerweile rund 150 Partner aus Politik, Wirtschaft, Bildung, Praxis, Wissenschaft und Forschung die Initiative. Sie setzen sich für die Umsetzung einer klischeefreien Berufs- und Studienorientierung ein. Schirmherrin der Initiative ist Elke Büdenbender.	3.5.2.4

Aktivität/ Programm	Eckdaten	Zielsetzung	(Erwartete) Resultate	Ggf. Fundstelle Kapitel 3
Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“	Laufzeit: 2011–2020 Fördervolumen: 250 Mio. Euro Internet: wettbewerb-offene-hochschulen-bmbf.de	Schaffung von Strukturen, die dauerhaft den wachsenden Bedarf an wissenschaftlicher Weiterbildung leisten können: Erhöhung der Bildungschancen, dauerhafte Sicherung des Fachkräfteangebots, Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung sowie schnellere Integration von neuem Wissen in die Praxis.	Die geförderten Hochschulen haben bislang über 290 der entwickelten Weiterbildungsangebote in den Regelbetrieb übernommen. Zudem haben sie Beratungsstrukturen und hochschulinterne Zugangs- und Anrechnungsverfahren (weiter-) entwickelt, erprobt und in Anwendung gebracht.	3.4.2.3
Bundesprogramm „RESPEKT – Pilotprogramm für schwer zu erreichende junge Menschen“	Laufzeit: 2015–2018 Fördervolumen: 40 Mio. Euro Internet: bmas.de	Ziel des Programms ist die Förderung junger Menschen, die von den Regelangeboten der Sozialleistungssysteme nicht (mehr) erreicht werden. Primäres Ziel ist dabei weniger die unmittelbare Eingliederung in Ausbildung oder Arbeit als vielmehr die (erneute) Heranführung an ein Regelangebot, insbesondere an (reguläre) Leistungen zur Eingliederung in Arbeit.	Das Programm wird gut angenommen. Die Förderzahlen konnten gegenüber 2017 noch gesteigert werden. Insgesamt wurden bis Ende 2018 durch das Programm über 4.000 junge Menschen erreicht.	3.12.1.6
CHANCEN NUTZEN! Mit Teilqualifikation Richtung Berufsabschluss	Laufzeit: Oktober 2017–September 2020 Fördervolumen: rund 577.000 Euro	Es werden bundesweite und bundeseinheitliche Standards und Verfahren der IHKen zur Zertifizierung von Teilqualifikationen entwickelt und verbreitet (Mainstreaming der Ergebnisse der IHK-Pilotinitiative 2013 bis 2016) sowie der Dialog zum Thema Teilqualifikation mit relevanten Stakeholdern gefördert.	Zur Entwicklung und Verbreitung bundeseinheitlicher Standards und Verfahren der Zertifizierung von Teilqualifikationen durch IHKen sowie zur Förderung des Dialogs darüber mit relevanten Stakeholdern wird eine Koordinierungsstelle eingerichtet.	3.11.1.2
Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener	Laufzeit: 2016–2026 Fördervolumen: 180 Mio. Euro	Mit der Initiative von BMBF und KMK soll eine breite gesellschaftliche Basis der Akzeptanz und Unterstützung geschaffen werden. Sie dient der Information der Öffentlichkeit, der Sensibilisierung des wissenden und helfenden Umfelds Betroffener, der Verringerung der Zahl funktionaler Analphabeten, der Verbesserung der Qualität der Lehrenden und der Unterrichtsmaterialien, der Vernetzung von Akteuren sowie dem Transfer von in FuE-Projekten entwickelten und erprobten Ansätzen und Ergebnissen.	Ziel ist es, die Anzahl der gesellschaftlichen Partner der Alpha-Dekade zu erhöhen. Es sollen Medien zur Öffentlichkeitsarbeit wie TV-Spots, Hörfunk-Spots, Plakaten und Ausstellungsformaten entwickelt, Rahmencurricula zu Inhalten (Lesen, Schreiben, Rechnen) sowie branchenspezifischen Unterrichtsinhalten erarbeitet und neue Zielgruppen (z. B. orientalische Christen) sowie neue Lernorte (z. B. am Arbeitsplatz, in Moscheen) erschlossen werden.	
Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR)	Internet: dqr.de	Mit dem DQR liegt ein umfassender, bildungsbereichsübergreifender Referenzrahmen für lebenslanges Lernen vor. Durch die Zuordnung von Qualifikationen zum DQR und zum Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) wird das deutsche Bildungssystem im nationalen und europäischen Kontext transparent und vergleichbar.	Der DQR ist ein fortlaufender Prozess. Im Jahr 2018 wurden weitere Qualifikationen der beruflichen Aufstiegsfortbildung nach § 54 BBiG den DQR-Niveaus 5 und 6 zugeordnet. Darüber hinaus wurde ein Pilotverfahren für eine mögliche Zuordnung non-formaler Qualifikationen zum DQR gestartet.	

Aktivität/ Programm	Eckdaten	Zielsetzung	(Erwartete) Resultate	Ggf. Fundstelle Kapitel 3
Digitale Medien in der beruflichen Bildung	Laufzeit: 2012–2019 Fördervolumen: 28,4 Mio. Euro in 2018 Internet: qualifizierungdigital.de	Verankerung digitaler Lehr- und Lernangebote in der beruflichen Bildung, um sie strukturell und didaktisch für die Anforderungen von morgen auszurichten. Dadurch soll die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands insgesamt erhöht werden, die Attraktivität der dualen Ausbildung erhöht und das Fachkräftepotenzial vergrößert werden.	Das Programm fördert sowohl die Entwicklung erfolgreicher Konzepte zur Nutzung digitaler Medien in der beruflichen Bildung, insbesondere auch für KMU, als auch erfolgreicher Konzepte zur Stärkung der Medienbildung von Ausbildenden. Es vernetzt relevante gesellschaftliche Akteure rund um die Themen Digitalisierung und berufliche Bildung u. a. durch die jährliche Veranstaltung „eQualification“. Aktuelle Förderungen fokussieren auf Inklusion und fördern damit die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen oder stärken die Gesundheitsberufe durch Erleichtern des berufsbegleitenden Lernens, durch Steigerung der Attraktivität dieser Berufe und durch Förderung der digitalen Kompetenzen in der Gesundheitsversorgung. Die Förderung der Nutzung von virtueller oder erweiterter Realität (VR/AR) macht die duale Ausbildung attraktiver und ermöglicht u. a. gemeinsames Lernen über Distanzen hinweg (Social Virtual Learning).	3.4.2.4, 3.12.1.7
Do it Yourself (DIY) – Klimaschutz: Dein Mobilitätsprojekt	Laufzeit: Oktober 2017–Juli 2020 Fördervolumen: 905.481 Euro Internet: klimaschutz.de/projekte/do-it-yourself-diy-klimaschutz-dein-mobilit%C3%A4tsprojekt	„DIY. Dein Mobilitätsprojekt“ will mehr Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger, Auszubildende und Studierende dazu bewegen, im Ausbildungsverkehr vom Auto auf klimafreundliche Verkehrsmittel umzusteigen. Zu diesem Zweck entwickeln die 16- bis 25-Jährigen eigene klimaschonende Mobilitätsprojekte in Partnerschaft mit Bildungseinrichtungen, Kommunen und Unternehmen.	„DIY. Dein Mobilitätsprojekt“ aktiviert sie gleichzeitig für das Thema klimaverträgliche Mobilität als Impulsgeber. Über verschiedene Formate werden Wissen und Methoden über Projektmanagement, Finanzierung und Öffentlichkeitsarbeit zur Realisierung der Ideen vermittelt.	
Einstieg Deutsch	Laufzeit: 2017–2018 Fördervolumen: bis zu 19 Mio. Euro jährlich	Förderung erster Deutschkenntnisse von Geflüchteten. Förderung von „Blended Learning“; dazu wurde ergänzend eine Lern-App „Einstieg Deutsch“ entwickelt, die über das Ende des Projektes hinaus eine niedrigschwellige Lernmöglichkeit bietet. Sie wird in den verschiedenen relevanten Herkunftssprachen angeboten. Stärkung der Anzahl der weiblichen Teilnehmer durch Angebot der Förderung von Kindesbetreuung.	Menschen mit Fluchthintergrund – vorrangig mit guter Bleibeperspektive – erhalten die Möglichkeit, rasch Grundlagen in Sprachverstehen und Sprechfähigkeit zu erwerben. Es wurden bis Ende des Projektes 1.888 Schulungen durchgeführt, mit denen etwa 36.000 geflüchtete Personen erreicht werden konnten. Der Anteil der weiblichen Teilnehmer stieg kontinuierlich, er lag 2018 bei 35 %. Es wurden 2018 1.273 Kinder betreut.	
Einstiegsqualifizierung	Regelinstrument nach § 54a SGB III Ist-Ausgaben: 48,25 Mio. Euro (SGB III und SGB II) in 2018 Internet: arbeitsagentur.de	Ziel der Einstiegsqualifizierung (EQ) ist es, jungen Menschen mit aus individuellen Gründen eingeschränkten Vermittlungsperspektiven Gelegenheit zu geben, berufliche Handlungsfähigkeit zu erlangen bzw. zu vertiefen, und zugleich dem Ausbildungsbetrieb das Kennenlernen des jungen Menschen zu ermöglichen.	Im Jahr 2018 begannen rund 21.000 junge Menschen (5.000 Frauen und 16.000 Männer) eine EQ.	3.8.1.3

Aktivität/ Programm	Eckdaten	Zielsetzung	(Erwartete) Resultate	Ggf. Fundstelle Kapitel 3
Erasmus+	Laufzeit: 2014–2020 Fördervolumen: 220 Mio. Euro in 2018, davon ca. 58,5 Mio. Euro für Mobilität und strategische Partnerschaften im Bereich Berufsbildung Internet: Erasmus+-in Deutschland erasmusplus.de Erasmus+ Berufsbildung na-bibb.de/erasmus-berufsbildung/	2017 waren 5,3 % aller Absolventinnen und Absolventen der beruflichen Bildung während ihrer Ausbildung international mobil. Knapp die Hälfte aller Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung wird über das EU-Programm Erasmus+ finanziert. Erasmus+ kommt daher eine wichtige Rolle dabei zu, die Zahl der international mobilen Auszubildenden zu erhöhen.	2018 wurden in Deutschland rund 28.200 Auslandsaufenthalte für Lernende und Bildungspersonal in der beruflichen Bildung bewilligt. Fast 22.800 Auslandsaufenthalte entfielen auf Auszubildende und Berufsfachschülerinnen und -schüler. Die Anzahl der mit einer „Mobilitätscharta“ akkreditierten Einrichtungen stieg auf 119 an. Im Rahmen von Erasmus+ starteten 2018 56 strategische Partnerschaften, zwei davon mit nationaler Förderung.	3.15.2.2
ESF-Bundesmodellprogramm „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“	Laufzeit: 2015–2020 Fördervolumen: 17 Mio. Euro ESF-Mittel Internet: chance-quereinstieg.de	Vergütete praxisintegrierte Ausbildungen zur staatlich anerkannten Erzieherin/zum staatlich anerkannten Erzieher schaffen und ausbauen, um in diesem Berufsfeld lebenslanges Lernen ohne Erwerbsunterbrechung zu ermöglichen und den Beruf stärker für eine bisher kaum genutzte Fachkräfteressource der berufswechselwilligen Personen, insbesondere Männer, zu öffnen.	Nach Etablierung neuer Ausbildungsarrangements in den teilnehmenden Fachschulen und Kitas bestätigt sich für die angesprochene Zielgruppe die Attraktivität des vergüteten Ausbildungsangebots: An zwölf Standorten in sechs Bundesländern werden insgesamt 682 Personen ausgebildet mit einem Männeranteil von 34,7 %. Der Altersdurchschnitt liegt bei 36 Jahren. 2018 haben die ersten 120 Personen mit einem Männeranteil von 47 % die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen.	3.4.2.5
ESF-Bundesprogramm „Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier – BIWAQ“	Laufzeit: ESF-Förderperiode 2014–2020 (zwei Förderrunden: 2015–2018 und 2019–2022) Fördervolumen: bis zu rund 64,5 Mio. Euro Bundesmittel und bis zu 95,5 Mio. Euro ESF-Mittel in den Jahren 2014–2020 Internet: bmi.bund.de\biwaq; www.biwaq.de	Ziel des Programms ist es, in der aktuellen EU-Förderperiode 2014 bis 2020 in den Fördergebieten des Städtebauförderprogramms „Soziale Stadt“ die Chancen insbesondere der langzeitarbeitslosen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund (ab 27 Jahren) auf Arbeit und Ausbildung zu verbessern und die lokale Ökonomie zu stärken. Durch die Verknüpfung mit den Handlungsfeldern der integrierten Stadtentwicklung und städtebaulichen Investitionen (z. B. Verbesserung des Wohnumfeldes) werden Nachbarschaften gestärkt und die innerstädtische Kohäsion verbessert.	In der Förderrunde 2015 bis 2018 wurden 76 Kommunen gefördert. Es konnten rund 22.000 Teilnehmende erreicht und rund ein Viertel davon in Ausbildung und Arbeit vermittelt werden. Ein durch das Programm initiierter Mehrwert für die Quartiere zeigt sich auch im Bereich der Integration. Nach einer Zwischenauswertung bspw. wird bundesweit in 49 Projekten (entspricht rund 67 %) mit Geflüchteten gearbeitet. Die breite Palette der Angebote reicht von indirekten Aktivitäten wie Vorlesen in Kitas bis hin zu direkter Teilnahme „arbeitsmarktnaher“ Geflüchteter und Asylbewerberinnen und Asylbewerber, z. B. an Angeboten zur berufsbezogenen Sprachförderung, Anerkennungsberatung oder (Nach-)Qualifizierung und Ehrenamtskoordinierung.	

Aktivität/ Programm	Eckdaten	Zielsetzung	(Erwartete) Resultate	Ggf. Fundstelle Kapitel 3
ESF-Integrationsrichtlinie Bund	Laufzeit: 2015–2020 Fördervolumen: 295,6 Mio. Euro Gesamtmittel, davon 111,2 Mio. Euro Bundesmittel und 154,8 Mio. Euro ESF-Mittel Internet: integrationsrichtlinie.de	Ziel der Richtlinie ist es, Personen mit besonderen Schwierigkeiten beim Zugang zu Arbeit oder Ausbildung stufenweise und nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Projektvorhaben werden in drei Handlungsschwerpunkten gefördert: • Integration durch Austausch (IdA) mit Schwerpunkt transnationale Mobilität (Jugendliche und junge Erwachsene von 18 bis 35 Jahren); • Integration statt Ausgrenzung (IsA) für die Zielgruppe Jugendliche und junge Erwachsene von 18 bis 35 Jahren; • Integration von Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Flüchtlingen (IvAF) für die Zielgruppe Asylbewerberinnen/Asylbewerber, Geduldete und Flüchtlinge mit einem zumindest nachrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt. Das Budget wurde aufgestockt, sodass die Laufzeit der Projekte bis Ende 2020 verlängert werden kann.	Im Handlungsschwerpunkt IdA wurden seit Programmbeginn bis September 2018 ca. 1.950 Teilnehmende ins europäische Ausland entsandt. Es gelang eine Arbeitsmarktintegration von ca. 50 %. Ungefähr 340 Jugendliche aus dem europäischen Ausland wurden im Austausch von deutschen IdA-Projekten aufgenommen. Im Handlungsschwerpunkt IsA wurden bis Ende Dezember 2018 11.229 Teilnehmende erreicht, davon 60 % unter 27 Jahren. Die Integrationsquote betrug 40 %. Im Handlungsschwerpunkt IvAF wurden von den 41 Projektverbünden und den rund 300 Teilprojekten seit Programmbeginn bis Ende Dezember 2018 45.785 Asylbewerberinnen, Asylbewerber und Flüchtlinge, die einen nachrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt haben, erreicht.	3.12.1.8
ESF-Programm „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung befördern“ (BBNE)	Laufzeit: 2015–2022 in zwei Förderrunden Fördervolumen: 14,42 Mio. Euro Bundesmittel und 20,65 Mio. Euro ESF-Mittel Internet: bmu.de/bbne; esf.de/bbne	Wer im beruflichen Alltag im Sinne nachhaltiger Entwicklung handeln möchte, braucht entsprechende Kompetenzen, Fertigkeiten und entsprechendes Wissen. Für dieses „Greening“ der Berufe bzw. der Arbeitswelt sensibilisiert das Programm BBNE.	Das Programm fördert zum einen Workcamps und Ausstellungen, die praxisorientierte außerschulische Berufsorientierung mit Nachhaltigkeitsaspekten verknüpfen. Ein zweites Förderformat unterstützt zum anderen Schulungsangebote für Auszubildende und Ausbildungspersonal, die auf eine stärkere Zusammenarbeit der Gewerke bei der energetischen Gebäudesanierung abstellen. Allen Projekten gemein ist der starke Praxisbezug. In der ersten Runde 2015 bis 2018/2019 wurden insgesamt 14 Projekte gefördert, ab 2019 starten die 13 Projekte der zweiten Runde.	3.5.2.5
ESF-Programm „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ (Sozialpartnerrichtlinie)	Laufzeit: 2015–2022 Fördervolumen: 160 Mio. Euro, davon 10 Mio. Euro Bundesmittel und 86,5 Mio. ESF-Mittel Internet: initiative-fachkraefte-sichern.de	Die ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ – eine gemeinsame Initiative des BMAS, der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände und des DGB – ist am 8. April 2015 in Kraft getreten. Ziel ist es, die Anstrengungen der Sozialpartner zur Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung und Gleichstellung in Unternehmen zu unterstützen.	Ende 2018 befanden sich 118 Projekte aus vier Aufrufen in der Förderung. Mit Stand Dezember 2018 wurden 16.600 Beschäftigte in 1.846 Unternehmen (davon 1.300 KMU) erreicht. Durch eine Mittelaufstockung im Sommer 2018 konnte ein fünfter Förderaufruf umgesetzt werden. Im Dezember 2018 hat die Steuerungsgruppe in diesem Rahmen weitere 37 Vorhaben zur Förderung empfohlen.	3.4.2.7

Aktivität/ Programm	Eckdaten	Zielsetzung	(Erwartete) Resultate	Ggf. Fundstelle Kapitel 3
ESF-Programm „rückenwind – Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“	Laufzeit: 2015–2022 Fördervolumen: 89 Mio. Euro Gesamtmittel, davon 8 Mio. Euro Bundesmittel und 46,5 Mio. Euro ESF-Mittel Internet: bagfw-esf.de	Ziel des 2015 gestarteten Programms „rückenwind+“ ist es, die Beschäftigungsfähigkeit von Beschäftigten in der Sozialwirtschaft in Verbindung mit einer integrierten und nachhaltigen Personal- und Organisationsentwicklung in den Einrichtungen und Verbänden zu fördern und zu erhalten.	Ende 2018 befanden sich 87 Projektvorhaben aus vier Aufrufen in der Förderung. Mit Stand Ende 2018 wurden 13.143 Beschäftigte in 727 Unternehmen (davon 484 KMU) erreicht. Durch eine Mittelaufstockung im Sommer 2018 konnte ein fünfter Förderaufruf umgesetzt werden. Aus den Interessenbekundungen des fünften Aufrufs wählte die Steuerungsgruppe zum Programm im Dezember 2018 37 weitere Vorhaben zur Förderung aus.	3.4.2.6
EURES	Internet: arbeitsagentur.de	EURES ist ein Kooperationsnetzwerk, das die Freizügigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Ländern der EU sowie in der Schweiz, Island, Liechtenstein und Norwegen erleichtern soll. Darüber hinaus kommt EURES eine wichtige Aufgabe bei der Bereitstellung spezifischer Informationen und der Stellenvermittlung für Arbeitgeber und Grenzgängerinnen und Grenzgänger in europäischen Grenzregionen zu.	In der Praxis erbringt EURES diese Dienstleistungen durch sein Portal und das Netzwerk seiner rund 1.000 EURES-Beraterinnen und -Berater, die tagtäglich in Kontakt zu Stellensuchenden und Arbeitgebern in ganz Europa stehen. Seit 2018 deckt EURES auch den Themenbereich der Berufsausbildung verstärkt ab und ermöglicht eine europaweite Ausbildungsvermittlung. Das nationale EURES-Netzwerk Deutschlands konnte 2018 rund 65.000 Arbeitnehmer- und rund 12.000 Arbeitgeberkunden erreichen.	3.4.1.4
Euroguidance	Internet: arbeitsagentur.de	Euroguidance ist ein europäisches Netzwerk der Bildungs- und Berufsberatung. In Deutschland ist die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) innerhalb der BA nationales Euroguidance-Zentrum. Zu den Zielen und Aufgaben des Netzwerkes gehört u. a. die Förderung der Mobilität in Europa sowohl von jungen Menschen als auch von Erwachsenen im Sinne des lebensbegleitenden Lernens.	Euroguidance wird im Rahmen des EU-Bildungsprogramms Erasmus+ von der Europäischen Kommission gefördert. Im Jahr 2018 haben 24 Berufsberaterinnen und Berufsberater aus den Agenturen und der ZAV an dem Academia-Programm teilgenommen. Sie durften die Berufsberatungseinrichtungen von acht EU-Ländern besuchen (Vereinigtes Königreich Großbritannien und Nordirland, Frankreich, Dänemark, Estland, Schweden, Rumänien, Slowenien und Belgien), die ihnen ihre Praxen und Beratungsmethoden vorgestellt haben.	3.15.2.2
Europass	Laufzeit: 2018–2020 Fördervolumen: 491.000 Euro in 2018 Internet: europass-info.de	Der Europass ist ein kostenloser Service der Europäischen Kommission. Mit seiner Hilfe können alle im In- und Ausland erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen europaweit verständlich dokumentiert werden. Der Europass unterstützt Bürgerinnen und Bürger dabei, ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen vergleichbar darzustellen, um einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu finden. Der Europass hilft Arbeitgebern, die Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen von Arbeitskräften besser nachzuvollziehen.	In Deutschland wurde der Europass-Lebenslauf ca. 500.000 Mal erstellt, das Dokument „Europass Mobilität“ seit 2005 über 270.000 Mal. Die deutsche Europass-Website verzeichnete 2018 110.000 Besuche. Zusätzlich zu Messeauftritten führten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des deutschen Europass-Centers 2018 ca. 500 Beratungen per Mail und Telefon durch.	

Aktivität/ Programm	Eckdaten	Zielsetzung	(Erwartete) Resultate	Ggf. Fundstelle Kapitel 3
Fachkräfte-einwanderungsgesetz	Mit dem Fachkräfte-einwanderungsgesetz sollen die Regelungen für den Aufenthalt und die Einwanderung von Fachkräften aus Dritt-staaten gezielt geöffnet sowie klarer und transparenter gestaltet werden.	Deutschland ist weiterhin auf qualifizierte Zuwanderung angewiesen. Der Schwerpunkt liegt auf der Gewinnung von Fachkräften mit einer qualifizierten Berufsausbildung.	Regierungsentwurf befindet sich im parlamentarischen Verfahren (Federführung BMI).	3.4.1.4
Fachkräftemonitoring	Das BMAS hat ein Fachkräftemonitoring als neue Arbeitsmarkt-projektion in Auftrag gegeben.	Ziel des Fachkräftemonitorings ist, eine Evidenzbasis für die fachkräfte-politische Diskussion zu entwickeln und damit die Entwicklungen von Demografie, Digitalisierung und Strukturwandel sowie die gesamt-gesellschaftlichen Rahmenbedingungen möglichst präzise im Blick zu behalten. Nur so können präventive und passgenaue Antworten auf die drängenden arbeitsmarkt- und fach-kräftepolitischen Fragen gefunden werden.	Mit dem Fachkräftemonitoring ist es erstmals umfassend möglich, denkbare Entwicklungen von Arbeitskräfte-angebot und Arbeitskräftenachfrage in Hinblick auf Branchen, Regionen und insbesondere auch Qualifikationen und Kompetenzen für die kommenden zehn bis 20 Jahre abzuschätzen.	3.4.1.3
Fachkräftestrategie der Bundesregierung	Verabschiedung der Fachkräftestrategie am 19. Dezember 2018 im Bundeskabinett Bis zum Sommer 2019 soll eine Nationale Weiterbildungsstrategie erarbeitet werden. Internet: bmas.bund.de	Angesichts der zunehmenden Passungsprobleme liegt der Fokus der Fachkräftestrategie auf den inländischen Potenzialen. Neben ineinandergreifenden Maßnahmen im Bereich der Ausbildung, Qualität der Arbeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegt ein Schwerpunkt in der Qualifizierung und Weiterbildung der jetzt im Berufsleben stehenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Anknüpfend an das vielfältige Weiter-bildungsengagement der Betriebe und die Motivation der Beschäftigten soll eine neue Weiterbildungskultur in Deutschland etabliert werden. Konkret gilt es, alle Erwerbstätigen dabei zu unterstützen, ihre Qualifikationen und Kompetenzen im Wandel der Arbeitswelt zu erhalten und anzupassen und somit dafür zu sorgen, dass auf dem Arbeitsmarkt der digitalen Zukunft die Fachkräfte vorhanden sind, die für einen starken Wirtschafts-standort Deutschland gebraucht werden; im Sinne der Beschäftigten und im Sinne der Betriebe und Unternehmen.	Die Fachkräftestrategie der Bundes-regierung ist branchenübergreifend und beruht auf drei Säulen: • Menschen im Inland für den Arbeits-markt zu gewinnen und besser zu qualifizieren, • Nutzung der Möglichkeiten der Freizügigkeit von Fachkräften aus Mitgliedstaaten der Europäischen Union, • Gewinnung qualifizierter Fachkräfte aus Drittstaaten.	3.4.1.3.

Aktivität/ Programm	Eckdaten	Zielsetzung	(Erwartete) Resultate	Ggf. Fundstelle Kapitel 3
Förderprogramm: Internationalisierung der Berufsbildung	Laufzeit: September 2016–Dezember 2022 Fördervolumen: ca. 35 Mio. Euro Internet: berufsbildung-international.de	Das Programm bildet einen Gesamtansatz der internationalen Kooperation auf öffentlicher und privater Ebene mit mehreren Effekten. • Private und öffentliche Bildungsdienstleister der beruflichen Bildung werden bei der internationalen Geschäftsanbahnung unterstützt. • Deren Auslandsaktivitäten tragen dazu bei, Reformansätze in Partnerländern der BMBF-Kooperation zur Entwicklung dualer Berufsbildungssysteme und damit das gute Image Deutschlands in der Welt zu stärken. • Es dient der deutschen Wirtschaft im Ausland, da der Export von Gütern z. B. im Maschinenbau oder in der Automobilindustrie oft die Existenz von gut ausgebildeten Fachkräften in den Zielmärkten bedingt.	Sämtliche Zielrichtungen des Förderprogramms wurden erfolgreich bedient: • „Bilaterale Sondierungsprojekte zu den Voraussetzungen und Themen der Berufsbildungszusammenarbeit“, • „Maßnahmen zur Unterstützung und modellhaften Umsetzung der bilateralen Berufsbildungskooperationen“, • „nachfrageorientierte Entwicklung und modellhafte Implementierung von Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen für internationale Märkte“. Flankiert wird das Programm durch ein evaluierendes Begleitprojekt sowie eine Richtlinie zur Förderung der Forschung zur Internationalisierung der Berufsbildung.	3.4.2.13
Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) – Weiterbildungsbudget	Ist-Ausgaben: 1,85 Mrd. Euro in 2018 (inkl. SGB III und SGB II sowie FbW-Reha) und 1,16 Mrd. Euro der BA für Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung (einschließl. behinderter Leistungsempfänger) Internet: arbeitsagentur.de; hallo-qualifizierung.de	Die Weiterbildungsförderung nach SGB III gehört zu den klassischen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten der BA, um die Beschäftigungschancen durch eine berufliche Qualifizierung zu verbessern. Förderbar sind nicht nur arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Beschäftigungsverhältnis erhalten eine Weiterbildungsförderung, wenn ihre beruflichen Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können, sie in sonstiger Weise vom Strukturwandel bedroht sind oder eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben. Kernleistungen sind die vollständige oder teilweise Übernahme von Lehrgangskosten und Zuschüsse zum Arbeitsentgelt (u. a. in der Höhe abhängig von der Betriebsgröße und notwendiger Kofinanzierung durch den Arbeitgeber).	Das Qualifizierungschancengesetz ist in überwiegenden Teilen am 1. Januar 2019 in Kraft getreten. Ohne die neuen Regelungen wurden im Jahr 2018 rund 302.000 Menschen (132.000 Frauen und 170.000 Männer) mit einer beruflichen Weiterbildung gefördert. Darunter gab es insgesamt rund 65.000 (28.000 Frauen und 37.000 Männer) abschlussorientierte Maßnahmen (FbW mit Abschluss, Teilqualifikationen und Externenprüfung) und damit knapp 1 % weniger als im Vorjahreszeitraum. Der durchschnittliche Bestand an Teilnehmenden mit Behinderungen, die eine geförderte berufliche Weiterbildung als allgemeine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben absolvieren, lag im Jahr 2018 bei rund 7.000 (3.000 Frauen und 4.000 Männer).	

Aktivität/ Programm	Eckdaten	Zielsetzung	(Erwartete) Resultate	Ggf. Fundstelle Kapitel 3
Förderung für Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel	Laufzeit: seit 2011 Fördervolumen: 2–3 Mio. Euro jährlich Internet: bmu.de/DL1530	Auf regionaler und lokaler Ebene sollen die Akteure zum Handeln befähigt werden, sich gegenüber den Folgen des Klimawandels zu wappnen. Im Förderschwerpunkt 2 des Programms „Förderung von Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel“ der Deutschen Anpassungsstrategie an den Klimawandel (DAS) werden die Entwicklung von Bildungsangeboten und ihre pilothafte Umsetzung u. a. für die beruflichen Aus- und Weiterbildung gefördert.	Das breite thematische Spektrum, wie es auch durch die Handlungsfelder der DAS gegeben ist, findet sich in den unterschiedlichen Fördervorhaben wieder. So wurden Bildungsmodule im Bereich Landwirtschaft und Waldbewirtschaftung, im Bereich Hochwasserschutz und Deichverteidigung oder der klimaangepassten Grünflächenpflege unterstützt. Neben dem thematischen Fokus stehen im Rahmen einiger Vorhaben die Akteure im Vordergrund. So wurden u. a. Bildungsmodule für Kommunen, z. B. für den Einsatz von geografischen Informationssystemen im Anpassungskontext, oder in der betrieblichen Anpassung gefördert. Weiterbildungsmodule an Hochschulen wurden u. a. im Bereich der Energiewirtschaft, für Wasserbau- und Umweltingenieure oder im Verkehrswegebau und in der Infrastrukturentwicklung entwickelt.	3.11.1.1
Förderung schwer zu erreichender junger Menschen nach § 16h SGB II	Mit dem 9. SGB-II-Änderungsgesetz zum 1. August 2016 als neue Regelleistung eingeführt	Die Regelung ergänzt die übrigen Leistungen zur Eingliederung in Arbeit (§§ 16 bis 16g SGB II) an der Schnittstelle zur Jugendhilfe und ermöglicht niedrigschwellige, insbesondere psychosoziale oder aufsuchende Beratungs- und Unterstützungsangebote für junge Menschen im Alter zwischen 15 und 25 Jahren, die von den Regelangeboten der Sozialleistungssysteme nicht (mehr) erreicht werden. Primäres Ziel ist dabei weniger die unmittelbare Eingliederung in Ausbildung oder Arbeit als vielmehr die (erneute) Heranführung an ein Regelangebot, insbesondere an (reguläre) Leistungen zur Eingliederung in Arbeit.	Bis zum Oktober 2018 traten insgesamt 2.614 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Maßnahmen nach § 16h SGB II ein, wobei der Anteil von weiblichen Teilnehmenden dabei 39,1 % in 2018 betrug.	3.12.1.10
Förderung von Jugendwohnheimen	Regelinstrument nach § 80a und 80b SGB III Ist-Ausgaben: 7,38 Mio. Euro in 2018 Internet: arbeitsagentur.de	Die Förderung von Jugendwohnheimen nach den §§ 80a und 80b SGB III umfasst Baumaßnahmen zur Sanierung und Modernisierung der Jugendwohnheime sowie im Ausnahmefall die Neuerrichtung und Erweiterung von Jugendwohnheimen und kann an die Träger der Jugendwohnheime durch Zinszuschüsse sowie einmalige Zuschüsse erfolgen, wenn dies zum Ausgleich auf dem Ausbildungsmarkt erforderlich ist. Die Träger der Einrichtungen oder Dritte müssen sich in angemessenem Umfang an den Kosten beteiligen.	Im Jahr 2018 hat die BA zahlreiche Träger von Jugendwohnheimen über Förderungsmöglichkeiten zur Instandsetzung oder Modernisierung beraten. Es gab 63 Antragstellungen auf Förderung von Jugendwohnheimen.	

Aktivität/ Programm	Eckdaten	Zielsetzung	(Erwartete) Resultate	Ggf. Fundstelle Kapitel 3
Forschungs- und Transferinitiative ASCOT+	Laufzeit der ASCOT+-Initiative: 2017–2023 Fördervolumen: 7,2 Mio. Euro Internet: ascot-vet.net bmbf.de/de/bmbf-forschungs-und-transferinitiative-ascot-1228.html	In der Forschungs- und Transferinitiative ASCOT+ geht es darum, die in der Vorgängerinitiative ASCOT (2011 bis 2015) entwickelten Instrumente und Verfahren zur IT-gestützten Kompetenzmessung bei Auszubildenden aufzugreifen und weiterzuentwickeln. Ziel ist, dass sie in Ausbildungssituationen oder Prüfungen zum Einsatz kommen können und neue Anwendungsmöglichkeiten entwickelt werden.	Die Projektergebnisse sollen dazu beitragen, Leistung von Auszubildenden objektiver festzustellen, ausgewählte Dimensionen beruflicher Handlungskompetenz umfassender zu messen, Akteure in der Ordnungsarbeit bei der kompetenzorientierten Formulierung von Ausbildungsordnungen zu unterstützen und kompetenzorientierte Prüfungen weiterzuentwickeln.	3.4.2.2
Gesetz zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz – AWStG)	Die Förderung findet auf Basis der bestehenden gesetzlichen Regelungen (SGB II und SGB III) und der hierfür zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel statt. Internet: arbeitsagentur.de	Mit dem Gesetz zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung (AWStG) von August 2016 wurden die Instrumente der beruflichen Weiterbildungsförderung mit dem Ziel erweitert, den Zugang für gering qualifizierte und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie von Langzeitarbeitslosen zu einer abschlussbezogenen Weiterbildung zu verbessen. Dem dienen u.a. die Förderung des Erwerbs von Grundkompetenzen und die Gewährung von Weiterbildungsprämien.	Nach ersten Auswertungen der BA-Statistik wird die Förderung von Grundkompetenzen im SGB-II-Bereich deutlich mehr genutzt als im SGB-III-Bereich, insgesamt ist eine Zunahme bei der Förderung von zertifizierten Teilqualifikationen ersichtlich.	
Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag	Laufzeit: 2017–2020 Fördervolumen: 1,8 Mio. Euro Internet: girls-day.de	Am bundesweiten jährlichen Girls' Day öffnen vor allem Handwerksbetriebe, technische Unternehmen, Hochschulen und Forschungszentren ihre Türen für Mädchen ab Klasse 5. Sie bieten den Schülerinnen Einblicke in Berufsbereiche, in denen Frauen bislang noch unterrepräsentiert sind.	Seit 2001 haben rund 1,9 Millionen Mädchen an über 137.000 Veranstaltungen teilgenommen. Die Evaluation 2018 belegt den Erfolg: 96 % der befragten Teilnehmerinnen beurteilen den Tag mit sehr gut oder gut. 38 % der mehrfach teilnehmenden Unternehmen erhielten Bewerbungen auf Praktikums- oder Ausbildungsplätze von ehemaligen Teilnehmerinnen. Bei 27 % der Veranstaltenden erfolgten Einstellungen ehemaliger Teilnehmerinnen. Der Girls' Day nach deutschem Vorbild hat bereits in über 20 weiteren Ländern stattgefunden.	
Informations- und Beratungsstelle für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung (IBS)	Laufzeit: 2017–2020 Fördervolumen: ca. 400.000 Euro in 2018 Internet: go-ibs.de	Die IBS unterstützt als zentrale Anlaufstelle Bürgerinnen und Bürger bei ihren Bestrebungen, sich international weiterzuqualifizieren, indem sie Wege ins Ausland für die verschiedenen Zielgruppen aufzeigt. Die IBS trägt damit zum Ziel der Bundesregierung bei, besonders die Mobilität von Auszubildenden auszubauen und besser zu fördern. Ferner ist es vor dem Hintergrund internationaler Arbeitsmärkte in jeder beruflichen Bildungsphase von Bedeutung, internationale Berufskompetenz zu erwerben oder gezielt auszubauen.	Die IBS konnte seit ihrer Einrichtung 2013 einen hohen Bekanntheitsgrad der Marke IBS mit klarem Alleinstellungsmerkmal für die Berufsbildung erzielen. Die hohen quantitativen Zahlen in den Bereichen Beratung, Internet (Website, Youtube etc.), Datenbank und Presse belegen dies exemplarisch für 2018. Das qualitative Ziel der Vernetzung und Positionierung sowie Teilnahme an Konferenzen oder thematischen Workshops werden fortgeführt.	3.15.2.3

Aktivität/ Programm	Eckdaten	Zielsetzung	(Erwartete) Resultate	Ggf. Fundstelle Kapitel 3
Initiative Bildungsketten von BMBF, BMAS und BA in Zusammenarbeit mit den Ländern	Fördervolumen: rund 1,4 Mrd. Euro für 2014–2020 Internet: bildungsketten.de	Verzahnung erfolgreicher Förderinstrumente zu einer ganzheitlichen, bundesweit gültigen Förderung zur beruflichen Orientierung, im Übergangsbereich und während der Ausbildung. Hierfür werden die berufliche Orientierung systematisch ausgebaut, der Übergangsbereich sukzessive neu ausgestaltet und Unterstützungsangebote während der Ausbildung erweitert. Die Bundesministerien unterstützen dabei gezielt die Bundesländer bei der Weiterentwicklung der Länderansätze zur beruflichen Orientierung und präventiven Förderung junger Menschen. Dazu schließen Bund und BA entsprechende Vereinbarungen mit den Ländern.	Bislang haben Bund und BA Bildungsketten-Vereinbarungen mit 13 Ländern abgeschlossen. Auf dieser Basis konnten auch 2018 zahlreiche Maßnahmen in den jeweiligen Ländern fortgeführt, weiterentwickelt und teilweise auch neu entwickelt und gestartet werden.	
Initiative „Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen" (VerA)	Ist-Ausgaben: rund 3,5 Mio. Euro in 2018 Internet: vera.ses-bonn.de	In der bundesweiten Initiative VerA zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen werden Auszubildende durch ehrenamtliche Ausbildungsbegleiterinnen und Ausbildungsbegleiter des Senior Experten Service begleitet. Das auf Freiwilligkeit und Hilfe zur Selbsthilfe basierende Coaching-Angebot bietet jungen Menschen Unterstützung beim Start ins Berufsleben. Start der Initiative VerA war im Jahr 2008.	Über 3.000 Senior-Expertinnen und -Experten führten im Jahr 2018 mehr als 5.000 Begleitungen von jungen Menschen durch, die vor oder während der Ausbildung Unterstützung benötigten. Zum Ende des Berichtsjahres wurden insgesamt mehr als 13.000 Begleitungen durchgeführt.	3.10.1.4
Innovationsbüro Fachkräfte für die Region	Seit 2011 vom BMAS initiiert Förderung des Austauschs und der Beratung zu Fragen rund um die Sicherung von Fachkräften	Um dem regional unterschiedlichen Bedarf an Fachkräften gerecht zu werden, ist das „Innovationsbüro Fachkräfte für die Region" initiiert worden, welches durch umfangreiche Beratungs-, Informations- und Veranstaltungsangebote regionale Netzwerke zur Fachkräftesicherung professionalisiert, coacht und berät, aber auch kategorisiert und qualifiziert.	Derzeit sind rund 400 regionale Netzwerke zur Fachkräftesicherung beim Innovationsbüro gelistet.	
Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung	Laufzeit: 2016–2018 Fördervolumen: 5 Mio. Euro jährlich Internet: innovatWB.de	Der BMBF-Förderschwerpunkt innovatWB will die strukturellen Weichen für eine gute und nachhaltige berufliche Weiterbildung so stellen, dass die Unternehmen sowohl das Potenzial für qualifizierte Facharbeit sichern als auch berufliche Weiterbildung als unverzichtbarer Baustein in die individuellen Erwerbs- und Bildungsbiografien integrieren können. Die vorhandenen Formen beruflichen Weiterlernens werden hinterfragt, bewertet und ggf. neu ausgerichtet. Insbesondere werden die Potenziale non-formalen und informellen beruflichen Lernens sowie die Entwicklung von Kompetenzen für die individuelle Weiterbildung ausgelotet.	Als zentrale Handlungsfelder für die Gestaltung einer zeitgemäßen Weiterbildungskultur wurden herausgearbeitet: • Berufliche Weiterbildung tätigkeitsbezogen kontextualisieren und das Lernen im Prozess der Arbeit für Qualifikation und Kompetenzentwicklung weiter erschließen, • die Angebote der Weiterbildungseinrichtungen an den realen, konkreten Bedarfen der Weiterbildung Nachfragenden orientieren, • regionale Weiterbildungslandschaften stärken.	

Aktivität/ Programm	Eckdaten	Zielsetzung	(Erwartete) Resultate	Ggf. Fundstelle Kapitel 3
Integration durch Qualifizierung (IQ)	Laufzeit: 2014–2022 (aktuelle Förderrunde 2019–2022) Fördervolumen: 198,1 Mio. Euro für 2019–2022, davon 50,1 Mio. Euro Bundesmittel Internet: netzwerk-iq.de	Ziel des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ ist die nachhaltige berufliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Handlungsschwerpunkte sind: • Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung, • Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Anerkennung von Berufsabschlüssen oder zu einer bildungsadäquaten Einmündung in den Arbeitsmarkt führen können, • die interkulturelle Kompetenzentwicklung von Arbeitsmarktakteuren. 2019 wird das Programm um einen vierten Handlungsschwerpunkt zum Aufbau von regionalen Fachkräftenetzwerken erweitert.	Im Rahmen des Förderprogramms IQ wurden im Jahr 2018 bundesweit 103 Beratungsstellen und knapp 60 mobile Beratungsangebote gefördert, Anerkennungs- und Qualifizierungssuchende beraten, an die zuständigen Stellen verwiesen, über Qualifizierungswege aufgeklärt und Schulungen für Fachkräfte der Regelinstitutionen angeboten. In den Beratungsstellen fanden im Zeitraum vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2018 rund 354.000 Beratungskontakte zur Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen oder zum Thema Qualifizierung statt.	3.4.2.12, 3.12.1.11
JOBSTARTER plus – Für die Zukunft ausbilden	Laufzeit: 2014–2022 Fördervolumen: 109 Mio. Euro, davon 48 Mio. Euro Bundesmittel und 61 Mio. Euro ESF-Mittel Internet: jobstarter.de	JOBSTARTER plus unterstützt die Ausbildung in KMU und in Kleinstunternehmen. Ziele sind die Stärkung der dualen Berufsausbildung in Deutschland und die Fachkräftesicherung. Das Förderprogramm greift berufsbildungspolitische Entwicklungen auf. Die geförderten Projekte entwickeln regionale Kooperationen und beraten bzw. sensibilisieren Unternehmen in allen wesentlichen Fragen der Ausbildung.	Insgesamt wurden durch das Programm JOBSTARTER plus 11.257 Unternehmen unterstützt, 8.640 in stärker entwickelten Regionen und 2.617 in Übergangsregionen. Bundesweit wurde im Programm JOBSTARTER plus die Durchführung von 232 Projekten bei 158 Zuwendungsempfängern gefördert. Schwerpunkte: • Ausbildung in Klein- und Kleinstunternehmen • KAUSA-Ausbildung und Migration • Studienabbrechende als Auszubildende gewinnen • interregionale Mobilität • Aus- und Weiterbildung in der „Wirtschaft 4.0“ • Digitalisierung – Zusatzqualifikationen • Unterstützungsstrukturen für Branchen mit Besetzungs- und Passungsproblemen und Wirtschafts- oder Forschungscluster • regionale Strukturen	3.4.2.14, 3.9.2.1

Aktivität/ Programm	Eckdaten	Zielsetzung	(Erwartete) Resultate	Ggf. Fundstelle Kapitel 3
JOBSTARTER plus; Schwerpunkt: Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration – KAUSA	Laufzeit: 2013–2022 Internet: kausa-servicestellen.de	Ziele von KAUSA sind • die Erhöhung der Beteiligung von Selbstständigen und Jugendlichen mit Flucht- und Migrationshintergrund an der dualen Berufsbildung, • die Öffnung von nichtmigrantengeführten KMU für die Ausbildung von Jugendlichen mit Flucht- und Migrationshintergrund, • die Stärkung regionaler Netzwerke zum Thema Ausbildung und Migration, • eine Erst- und Verweisberatung von Jugendlichen mit Flucht- und Migrationshintergrund einschließl. der Zielgruppe der Eltern (nachrangig in der Anschlussfinanzierung ab 2019).	Im Jahr 2018 waren 31 Projekte aktiv. Im Jahr 2019 erhalten sukzessive 20 KAUSA-Projekte eine Anschlussfinanzierung bis 2021/2022 zwecks Fokussierung auf migrantengeführte KMU. Im Jahr 2019 wird von der externen Evaluation ein summarischer Bericht für das Programm JOBSTARTER plus vorgelegt.	3.9.2.2, 3.12.1.12
Jugendmigrationsdienste (JMD)	Laufzeit: fortlaufend Fördervolumen: 53,9 Mio. Euro in 2018 Internet: jugendmigrations dienste.de	Beratung und Begleitung von 12- bis 27-jährigen Menschen mit Migrationshintergrund bei ihrer schulischen, beruflichen, sozialen und sprachlichen Integration mit Schwerpunkt am Übergang Schule – Beruf.	Schnellerer und passgenauer Zugang zu Schul- und Ausbildungsangeboten, bessere Ausgangschancen beim Arbeitsmarktzugang, schnellere Integration.	
JUGEND STÄRKEN: 1000 Chancen	Laufzeit: 2018–2019 Fördervolumen: 175.000 Euro jährlich Internet: 1000-chancen.de	Junge Unternehmerinnen und Unternehmer motivieren und unterstützen junge Menschen mit schwieriger Ausgangslage am Übergang Schule – Beruf, Ziele im Hinblick auf ihre Berufslaufbahn zu entwickeln und verschaffen Einblicke in Unternehmen.	Über persönliche Kontakte zu Unternehmen ergeben sich Praktika- und Ausbildungsmöglichkeiten für die Teilnehmenden. Der Austausch mit erfolgreichen Unternehmerinnen und Unternehmern erhöht die Motivation der Teilnehmenden. Die Wirtschaftsjunioren leisten einen Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels.	3.6.2.2
JUGEND STÄRKEN im Quartier	1) Laufzeit: 2015–2018 Fördervolumen: 4,2 Mio. Euro Bundesmittel, 95 Mio. Euro ESF 2) Laufzeit: 2019–2022 Fördervolumen: 4 Mio. Euro Bundesmittel, 87 Mio. Euro ESF Internet: jugend-staerken.de	Die öffentliche Jugendhilfe entwickelt sozialpädagogische Beratungs- und Begleitangebote für schwer erreichbare junge Menschen am Übergang Schule – Beruf (§ 13 SGB VIII, Jugendsozialarbeit). Auch die Integration von jungen Geflüchteten und Neuzugewanderten soll damit verbessert werden. Das ressortübergreifende Modellprogramm wird in Gebieten des Städtebauförderprogramms „Soziale Stadt“ und anderen benachteiligten Gebieten umgesetzt.	59 % der Teilnehmenden befinden sich nach ihrer Projektteilnahme in schulischer bzw. beruflicher Bildung oder haben einen Arbeitsplatz gefunden.	3.6.2.2

Aktivität/ Programm	Eckdaten	Zielsetzung	(Erwartete) Resultate	Ggf. Fundstelle Kapitel 3
Kooperationsmodelle zur nachhaltigen Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt	Die Kooperationsmodelle wurden seit 2016 als Orientierungshilfen konzipiert. Internet: arbeitsagentur.de	Die beiden Kooperationsmodelle „Step by step“ (betriebliche Ausbildung) und „Kommit“ (Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung) kombinieren die verschiedenen Angebote der Sprachförderung und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, um insbesondere Menschen mit Flucht- (oder Migrations-)hintergrund mittelfristig zu einem anerkannten Berufsabschluss zu führen. Im Rahmen von „Kommit“ soll künftig die gesamte Zielgruppe der Geringqualifizierten noch stärker in den Fokus genommen werden.	Die Kooperationsmodelle wurden als Orientierungshilfen konzipiert. Vor dem Hintergrund der gegebenen Flexibilität und Variabilität können die Eintritte in die Kooperationsmodelle nicht abgebildet werden.	
LehrRess – Netzwerkbildung und Unterstützung von Bildungsträgern im Bereich Ressourcenschonung und Ressourceneffizienz	Laufzeit: Mai 2015–Mai 2019 Fördervolumen: 65.000 Euro Internet: bilress.de/ lehrress-66.html	Ziel ist es, Lehrende der beruflichen Schulen (insbesondere an Berufskollegs und Oberstufenzentren) dabei zu unterstützen, Ressourcenschonung und -effizienz exemplarisch an fünf ausgewählten Themen stärker in ihren Unterricht zu implementieren. Die Anknüpfung an Lernfelder ist gewährleistet, die Inhalte können auch interdisziplinär vermittelt werden. Die modular aufgebauten, ausbildungsbezogenen Lehrmaterialien werden in Fortbildungen für Lehrpersonal und außerschulische Bildungsakteure sowie in Workshops für Schülerinnen und Schülern erprobt.	LehrRess bringt die Akteure im Bereich Ressourcenbildung über Netzwerkveranstaltungen in Erfahrungsaustausch und Zusammenarbeit. LehrRess wurde explizit für den allgemeinbildenden Unterricht in der Berufsbildung konzipiert. Im Laufe des Projekts wurden 25 Fortbildungen und Workshops durchgeführt und konnten Materialien zu fünf ausbildungs- und lebensweltbezogenen Themen entwickelt werden, die nun kostenlos zur Verfügung stehen.	
Nationale Weiterbildungsstrategie (gemeinsame Federführung BMAS/BMBF)	Internet: bmas.bund.de	Die Bundesregierung hat mit Spitzenvertretern der Sozialpartner und Länder am 12. November 2018 die Beratungen über eine Nationale Weiterbildungsstrategie aufgenommen. Weiterbildung ist in der digitalen Arbeitsgesellschaft der Schlüssel zur Fachkräftesicherung. Die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit Deutschlands ist auf ein ausreichendes Angebot qualifizierter Fachkräfte angewiesen.	Der Entwurf der Nationalen Weiterbildungsstrategie soll im Sommer 2019 vorliegen.	3.2
Netzwerk Grüne Arbeitswelt	Laufzeit: Oktober 2017–September 2020 Fördervolumen: 645.028 Euro Internet: gruene-arbeitswelt.de	Ziel des Projekts ist, den Informationszugang für Jugendliche über Berufsmöglichkeiten mit Klima- und Ressourcenschutzbezug (sogenannte Green Jobs) zu verbessern und damit langfristig zur Fachkräftesicherung beizutragen. Erreicht wird dies über einen systematischen Überblick zu bereits bestehenden Orientierungsangeboten und Projekten.	Auf der Webseite werden schulische und unternehmensbezogene Orientierungsangebote zu „grünen“ Berufsmöglichkeiten in Deutschland multimedial aufbereitet, ergänzt durch Informationen zu außerschulischen Lernorten und regionalen Bildungsangeboten. Teil der Projektergebnisse ist zudem eine qualitätsgesicherte Materialübersicht zur Unterrichts- und Seminargestaltung, die kostenlos zur Verfügung gestellt wird.	

Aktivität/ Programm	Eckdaten	Zielsetzung	(Erwartete) Resultate	Ggf. Fundstelle Kapitel 3
Passgenaue Besetzung	Laufzeit: 2015–2020 Fördervolumen: ca. 7 Mio. Euro jährlich Internet: bmwi.de/passgenaue-besetzung	Das vom ESF und BMWi finanzierte Programm „Passgenaue Besetzung“ wirkt den Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt entgegen. KMU stehen bei der Suche nach geeigneten Fachkräften vor besonderen Herausforderungen. Das Programm fördert Beraterinnen und Berater, die KMU bei der Besetzung ihrer offenen Ausbildungsplätze mit geeigneten in- und ausländischen Jugendlichen (ohne Flüchtlingsstatus) unterstützen.	Im Jahr 2018 wurden rund 8.000 KMU und über 30.000 Jugendliche im Rahmen der Passgenauen Besetzung beraten. Dabei haben die Beraterinnen und Berater 5.011 Vermittlungen von Jugendlichen in die duale Ausbildung und 661 Vermittlungen in die Einstiegsqualifizierung erzielt. Seit Beginn des Vorläuferprogramms im Jahr 2007 konnten so bereits rund 84.000 Ausbildungsplätze und 10.350 Stellen für die Einstiegsqualifizierung erfolgreich besetzt werden.	3.7.1.2, 3.9.2.3
Sonderprogramm zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa (MobiPro-EU)“	Laufzeit: 2013–2020 Internet: thejobofmylife.de	Mit MobiPro-EU werden seit dem Jahr 2013 junge Bürgerinnen und Bürger aus der EU gefördert, die in Deutschland eine duale Berufsausbildung absolvieren möchten. Förderbausteine sind u. a. Sprachkursangebote, Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes und berufspädagogische Begleitung. Damit soll ein Beitrag gegen die hohe Jugendarbeitslosigkeit innerhalb der EU und zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Deutschland geleistet werden. Mit Abschluss des Ausbildungsjahrgangs 2016 läuft das Sonderprogramm aus.	Die Programmlaufzeit der Ausbildungsjahrgänge mit Individualförderung 2013 und 2014 endete am 31. Juli 2018. Insgesamt haben 1.362 Teilnehmende ihre Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen. Aktuell befinden sich noch 277 Teilnehmende aus dem Ausbildungsjahrgang 2015 und 1.029 Teilnehmende aus dem Ausbildungsjahrgang 2016 in der Projektförderung. Bislang konnten 545 Auszubildende aus dem Jahrgang 2015 und bereits 112 aus dem Jahrgang 2016 ihre Berufsausbildung erfolgreich abschließen. Die Erkenntnisse und Erfahrungen aus MobiPro-EU werden gesichert und für eine weitergehende Nutzung in einem Praxishandbuch transferfähig aufbereitet.	3.15.2.5
Soziale Kompetenz in der dualen Ausbildung	Laufzeit: 2016–2019 Fördervolumen: 3,75 Mio. Euro in 2019 Internet: bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/ausbildung-und-beruf.html	Vermittlung sozialer und interkultureller Kompetenzen an Ausbildende und Auszubildende	Mit der Förderbekanntmachung werden innovative und digitale Lernansätze wie Integrationstandems, Online-Lernplattformen und Smartphone-Apps für Ausbildungsbetriebe, Auszubildende und Lehrpersonal gefördert. Die drei Einreichungsfristen für Projektskizzen sind abgelaufen. Die Ergebnisse aus den Projekten werden im Frühjahr/Sommer 2019 veröffentlicht.	3.13.2.3
SYSLOG+: Klimaschutz in die Ausbildung von Logistikerinnen/ Logistikern und Spediteurinnen/ Spediteuren bringen	Laufzeit: 2017–2019 Fördervolumen: 855.112 Euro Internet: sgkv.de/images/pdf/PS_SYSLOG_SGKV.pdf	Das Projekt SYSLOG+ hat zum Ziel, Auszubildende, Lehrkräfte sowie Entscheiderinnen und Entscheider in der Speditions- und Logistikbranche als emissionsstärkste Wirtschaftsbereiche europaweit zu befähigen, unter effizienten und ressourcenschonenden Aspekten eine komplexe Transportkette zu bilden und fallbasiert zu bewerten. Adressiert werden insbesondere fachgebietsrelevante Berufsschulen, Unternehmen der Speditions- und Logistikbranche, Transportverbände und IHKen.	Zentrales Instrument ist die Entwicklung eines innovativen, virtuellen Logistiklabors als Prozesssimulations- und Übungstool für den Einsatz im Unterricht an Berufsschulen sowie darüber hinaus in der Berufswelt. Des Weiteren sind Seminare und Workshops mit Lehrkräften und Ausbildern für den Wissenstransfer vorgesehen.	

Aktivität/ Programm	Eckdaten	Zielsetzung	(Erwartete) Resultate	Ggf. Fundstelle Kapitel 3
Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement	Laufzeit: September 2014–Dezember 2022 Fördervolumen: rund 10 Mio. Euro jährlich zzgl. ESF-Mittel Internet: transferinitiative.de	Deutschlandweit sollen flächendeckend erfolgreiche Modelle kommunaler Bildungssteuerung etabliert und verbreitet werden. Dazu wurde ein bundesweites Netzwerk aus Transferagenturen aufgebaut, die interessierte Kommunen beraten. So unterstützen sie Kommunen dabei, ihre Ausgangssituation zu analysieren, und ermöglichen einen Dialog in den Kommunen zwischen den beteiligten Bildungsakteuren. Sie bieten Bedarfsanalysen und Qualifizierungsangebote an und geben nützliche Anregungen, um geeignete Instrumente auszuwählen, die bei der Entwicklung eines kommunalen Bildungsmanagements die jeweilige Bildungssituation in der Kommune verbessern. Die Transferinitiative wird durch das ESF-kofinanzierte Förderprogramm „Bildung integriert“ verstärkt. Damit werden Kommunen, die mit einer der Transferagenturen zusammenarbeiten und eine Zielvereinbarung abgeschlossen haben, finanziell unterstützt. Eingebettet in die Transferinitiative ist die Förderrichtlinie zur kommunalen Koordinierung der Bildungsangebote für Neuzugewanderte, welche insgesamt auf ein verbessertes Bildungsmanagement im gesamten Themenfeld Integration durch Bildung zielt.	Ziel ist die Etablierung eines flächendeckenden datenbasierten kommunalen Bildungsmanagements in über 200 Kreisen und kreisfreien Städten. Im kommunalen Bildungsmonitoring werden dafür regelmäßig und systematisch Daten und Strukturmerkmale des regionalen Bildungswesens aus unterschiedlichen Quellen (z. B. amtliche Statistik, Studien, Daten der Kinder- und Jugendhilfe) gewonnen. Die Koordinatorinnen und Koordinatoren werden unter Berücksichtigung der jeweiligen Ausgangslagen in den Kommunen in zunehmendem Maße als zentrale Wissensträger mit den notwendigen Steuerungsinformationen wahrgenommen und können die Entscheidungsinstanzen zur Integration geflüchteter Menschen kompetent beraten. Durch die Koordinierung der relevanten Bildungsakteure und ihre Aktivitäten auf kommunaler Ebene werden Zugänge zum Bildungssystem verbessert und Bildungsangebote datenbasiert gesteuert.	
Überbetriebliche berufliche Bildung im Handwerk (Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung – ÜLU)	Laufzeit: Bis Dezember 2020; Verlängerung ist beabsichtigt Fördervolumen: 49 Mio. Euro in 2018 Internet: bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Mittelstand/aus-und-weiterbildung-im-handwerk.html	Die Förderung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung im Handwerk soll die Ausbildungsbereitschaft der Handwerksbetriebe, die häufig über den eigenen Bedarf hinaus ausbilden, stärken und ein einheitlich hohes Niveau der betrieblichen Berufsausbildung im Handwerk sichern. Die Lehrgänge dienen insbesondere • der Anpassung der Berufsausbildung an die technische und ökonomische Entwicklung, • dem Ausgleich regionaler Ausbildungsunterschiede und der Sicherung eines einheitlich hohen Niveaus der betrieblichen Ausbildung, • der Entlastung der Betriebe von schwierigen und zeitaufwendigen Ausbildungsinhalten.	Im Jahr 2018 wurden mehr als 49.000 Lehrgänge mit rund 426.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern gefördert.	3.4.2.15, 3.9.2.4

Aktivität/ Programm	Eckdaten	Zielsetzung	(Erwartete) Resultate	Ggf. Fundstelle Kapitel 3
Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	Fördervolumen: 71 Mio. Euro in 2018 (BMBF 42 Mio. Euro, BMWi 29 Mio. Euro), zzgl. 8 Mio. Euro aus EPl 60, zusätzlich Landesmittel und Eigenmittel der Antragstellerinnen und Antragsteller Internet: BMBF/BIBB bmbf.de/de/regelungen-der-beruflichen-bildung-1078.html; bibb.de/uebs BMWI/BAFA bafa.de/DE/Wirtschafts_Mittelstandsfoerderung/Fachkraefte/Foerderung_ueberbetrieblicher_Berufsbildungsstaetten/foerderung_ueberbetrieblicher_berufsbildungsstaetten_node.html	Die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) ergänzen die Ausbildung in Betrieb und Berufsschule durch praxisnahe Lehrgänge. Insbesondere KMU werden dabei unterstützt, alle notwendigen Ausbildungsinhalte zu vermitteln oder Ausbildungsplätze gar erst anbieten zu können. Auch in der Fort- und Weiterbildung für die KMU, insbesondere im gewerblich-technischen Bereich, nehmen die ÜBS eine herausragende Position ein. Gefördert wird die Modernisierung bzw. Umstrukturierung zur Anpassung der ÜBS an die sich verändernden bildungspolitischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Geeignete ÜBS werden zudem mit der Bundesförderung zu Kompetenzzentren weiterentwickelt.	Im Jahr 2018 hat das BMBF 186 Vorhaben und das BMWi 54 Vorhaben unterstützt. Dadurch konnte das bundesweite Netz an ÜBS weiter gestärkt und an die modernen Erfordernisse angepasst werden.	3.4.2.16
Überbetriebliche Berufsbildungsstätten: Sonderprogramm zu Förderung von Digitalisierung in ÜBS und Kompetenzzentren	Laufzeit: 2016–2019 Fördervolumen: bis zu 30 Mio. Euro in 2018 (zusätzlich zur regulären Förderung der ÜBS) sowie Eigenmittel der Antragstellenden Internet: bmbf.de/de/ueberbetriebliche-berufsbildungsstaetten-1078.html bibb.de/uebs-digitalisierung; foraus.de/html/foraus_5000.php	Die zunehmende Digitalisierung stellt neue Anforderungen an die berufliche Ausbildung. Dies erfordert auch eine entsprechende Anpassung der Ausstattung in den überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und ihren Kompetenzzentren. Mit dem Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung beschleunigt das BMBF die Digitalisierung in der Ausbildung der Fachkräfte im Kontext der „Berufsbildung 4.0“.	Seit Programmstart wurden bereits 222 Bewilligungen für digitale Ausstattung in den ÜBS und acht Pilotprojekte von Kompetenzzentren ausgesprochen. Mehr als 25.900 digitale Gegenstände finden Einzug in die überbetriebliche Ausbildung. Die Pilotprojekte der Förderlinie 2 haben Betriebsbefragungen durchgeführt, Ausbildungskonzepte angepasst, Netzwerktreffen für den gewerkeübergreifenden Austausch durchgeführt sowie auf Fachveranstaltungen und über das Portal[222] zu den Pilotprojekten informiert.	3.4.2.16

222 foraus.de

Aktivität/ Programm	Eckdaten	Zielsetzung	(Erwartete) Resultate	Ggf. Fundstelle Kapitel 3
Überbetriebliche Berufsbildungsstätten: Förderung der digitalen Ausstattung in ÜBS und Kompetenzzentren	Laufzeit: September 2018–Dezember 2021 Internet: bafa.de/DE/Wirtschafts_Mittelstandsfoerderung/Fachkraefte/Foerderung_ueberbetrieblicher_Berufsbildungsstaetten/Digitale_Ausstattung/digitale_ausstattung_node.html	Sonderförderung im Rahmen eines Bundeszuschusses in Höhe von 90 % zu den förderfähigen Ausgaben zur Digitalisierung von ÜBS für den Bereich der Fort- und Weiterbildung. Die digitale Ausstattung von ÜBS soll dort möglichst schnell vorangetrieben und das bundesweite Netzwerk der Berufsbildungsstätten auf den modernsten technischen Stand gebracht werden. Fachkräfte, Handwerksmeisterinnen und Handwerksmeister sowie Führungspersonen sollen erreicht und digitales Know-how in die kleinen und mittleren Betriebe gebracht werden.	Bis Ende 2018 wurden beim BAFA zwölf Anträge eingereicht.	3.4.2.16
ValiKom/ ValiKom-Transfer	Laufzeit: ValiKom: November 2015–Oktober 2018; ValiKom Transfer: November 2018–Oktober 2021 Fördervolumen: ValiKom: 1,5 Mio. Euro; ValiKom-Transfer: rund 10 Mio. Euro Internet: validierungsverfahren.de	Die „Abschlussbezogene Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen" (ValiKom) sowie die Nachfolgeinitiative „Aufbau von Kompetenzzentren zur Durchführung von Validierungsverfahren für duale Berufe" (ValiKom-Transfer) zielen darauf ab, für Menschen ohne Berufsabschluss und für qualifizierte Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger standardisierte Verfahren zur Erfassung, Überprüfung, Bewertung und Zertifizierung informell und non-formal erworbener beruflicher Kompetenzen zu erproben und in die Breite zu transferieren.	Im Rahmen von ValiKom wurden bis Oktober 2018 über 370 Personen über die Option eines Validierungsverfahrens beraten. Davon stellten 164 Personen einen Antrag und durchliefen das Verfahren. Nur in fünf Fällen konnte keine teilweise oder vollständige Gleichwertigkeit zum Referenzberuf bescheinigt werden. Mit ValiKom-Transfer werden die entwickelten und erprobten Validierungsverfahren auf weitere Standorte und Berufe ausgeweitet.	3.4.2.17
Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)	Ist-Ausgaben: 336,16 Mio. Euro[223] in 2018 im Rahmen der gesetzlichen Förderleistungen nach dem SGB III und SGB II Internet: arbeitsagentur.de	Seit 2006 fördert die BA mit der Initiative die berufliche Weiterbildung von gering qualifizierten Beschäftigten sowie Beschäftigten in KMU. Die Fördermöglichkeiten sind mit dem Qualifizierungschancengesetz deutlich erweitert worden.	Über WeGebAU erfolgten im Jahr 2018 insgesamt rund 24.000 Eintritte (11.000 Frauen und 13.000 Männer) in die berufliche Weiterbildung, was einen Anstieg von 27 % (19 % bei den Frauen und 35 % bei den Männern) gegenüber dem Vorjahreszeitraum entspricht.	
Weiterbildungsstipendium	Fördervolumen: 24,9 Mio. Euro in 2018	Das Programm Weiterbildungsstipendium des BMBF unterstützt junge Menschen bei der weiteren beruflichen Qualifizierung im Anschluss an den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung.	Das Stipendium fördert fachliche Weiterbildungen, aber auch fachübergreifende Weiterbildungen sowie berufsbegleitende Studiengänge, die auf die Ausbildung oder Berufstätigkeit aufbauen. Jedes Jahr werden gut 6.000 neue Stipendiatinnen und Stipendiaten aufgenommen, seit Programmstart über 139.000.	

223 Der Wert ist ein Teilbetrag von FbW – Weiterbildungsbudget (s. o.).

Aktivität/ Programm	Eckdaten	Zielsetzung	(Erwartete) Resultate	Ggf. Fundstelle Kapitel 3
Willkommenslotsen	Laufzeit: 2016–2019 Fördervolumen: rund 7 Mio. Euro jährlich Internet: bmwi.de/ willkommenslotsen	Das Programm Willkommenslotsen verfolgt das wirtschaftspolitische Ziel, Unternehmen bei der Fachkräftesicherung zu unterstützen und gleichzeitig einen Beitrag zur gesamtgesellschaftlichen Aufgabe der Integration von Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt zu leisten. Die Unterstützungsmaßnahmen der Willkommenslotsen zur betrieblichen Integration von Geflüchteten stehen allen Unternehmen zur Verfügung. Die Förderung der Willkommenslotsen als eine Maßnahme zur Integration von Geflüchteten in Arbeit und Ausbildung ist ein Beitrag des BMWi im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung.	2018 wurden rund 7.500 Unternehmen und rund 9.400 Geflüchtete von den Willkommenslotsen individuell beraten. In dieser Zeitspanne gelang es den Lotsen, über 2.800 Ausbildungsplätze zu besetzen. Im Vergleichszeitraum 2017 waren es noch etwa 1.900. Zudem konnten durch die Arbeit der Willkommenslotsen 2018 rund 3.700 Praktika, 1.400 Einstiegsqualifizierungen und über 1.200 Arbeitsplätze besetzt werden. Seit Programmstart bis Ende 2018 haben die Willkommenslotsen über 17.000 individuelle Beratungsgespräche mit Unternehmen und über 22.000 mit Geflüchteten geführt sowie über 21.000 Vermittlungen von Geflüchteten erzielt (davon 5.290 direkt in eine Ausbildung und 2.392 in Arbeit sowie 9.046 in Praktika, 1.136 in Hospitation und 3.323 in Einstiegsqualifizierung).	3.7.1.3, 3.12.1.13
Zukunftsstarterinitiative zur Erstausbildung junger Erwachsener	Die Förderung findet auf Basis der bestehenden gesetzlichen Regelungen (SGB II und SGB III) und der hierfür zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel statt. Internet: arbeitsagentur.de	Die Initiative Zukunftsstarter richtet sich nicht nur an Arbeitslose, sondern auch an beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die noch nicht über eine Berufsausbildung verfügen. Auch junge Erwachsene mit Behinderungen und Geflüchtete können von der Initiative profitieren.	Insgesamt erfolgten im Jahr 2018 rund 35.000 Eintritte (13.000 Frauen und 22.000 Männer) im Rahmen der Initiative, sei es in Form einer ungeförderten Ausbildung oder im Rahmen einer geförderten Maßnahme.	3.11.1.3, 3.12.1.14, 3.13.2.4

Stellungnahme des Hauptausschusses des BIBB zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2019 der Bundesregierung

Der Hauptausschuss des BIBB dankt den zuständigen Bundesministerien und dem BIBB für die Erstellung des Berufsbildungsberichts 2019. Es folgen einzelne Stellungnahmen der Arbeitnehmer, Arbeitgeber und der Länder.

Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2019

Der Ausbildungsmarkt zerfällt in parallele Welten. Auf der einen Seite gibt es rund 57.000 unbesetzte Ausbildungsplätze, auf der anderen Seite sind fast 80.000 Jugendliche akut auf der Suche nach einer Ausbildung. Insgesamt wurden 531.414 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Das sind 8.124 mehr als im Jahr zuvor und entspricht einem Anstieg von 1,6 %. Auch das Angebot von Ausbildungsplätzen ist gestiegen. Gleichzeitig mündeten ca. 270.000 Jugendliche in die zahllosen Maßnahmen im Übergang von der Schule in die Ausbildung ein. Wer die 54.100 jungen Menschen, die trotz einer Alternative zur Ausbildung ihren Vermittlungswunsch weiter aufrechterhalten, nicht ignoriert, wird feststellen, dass die ehrliche (erweiterte) Angebots-Nachfrage-Relation bei 96,6 gemeldeten Stellen zu 100 suchenden Jugendlichen lag. Von einem auswahlfähigen Angebot ist man also noch weit entfernt.

Die Zahl der Jugendlichen ohne Berufsabschluss steigt weiter auf 14,2 % der jungen Menschen im Alter von 20 bis 34 Jahren. Das sind 2,12 Millionen in diesem Alter. Sie sind die Hochrisikogruppe auf dem Arbeitsmarkt und fühlen sich von den demokratischen Kräften oft nicht mehr gesehen und angesprochen.

Besonders dramatisch ist die Lage auf dem Ausbildungsmarkt im Ruhrgebiet, in den mittleren Städten Hessens und Niedersachsens sowie im Norden Schleswig-Holsteins. Wir dürfen nicht zulassen, dass in Oberhausen, Bochum, Hameln, Flensburg oder auch Nordbrandenburg eine abgehängte Generation heranwächst. In diesen Regionen muss der Staat, ergänzend zur betrieblichen Ausbildung, auch außerbetriebliche Plätze anbieten.

In wirtschaftlich starken Regionen Bayerns, Baden-Württembergs und Rheinland-Pfalz gibt es viele Ausbildungsstellen, die nicht besetzt werden konnten. Um die ungleiche Entwicklung in den Regionen auszugleichen, sollte die Mobilität der Bewerber/-innen unterstützt werden. Im Zentrum steht das Angebot einer kostengünstigen Unterbringung. Die Einrichtung von Azubi-Wohnheimen ist eine Möglichkeit.

Offene Plätze gibt es aber insbesondere auch im Osten Deutschlands. In Greifswald, Schwerin, Bernburg (Sachsen-Anhalt) oder Jena blieb 2018 rund jeder fünfte Ausbildungsplatz unbesetzt. Allein bei den Fleischerinnen und Fleischern gab es im gesamten Osten nur noch 192 neue Ausbildungsverträge, ganze 131 Plätze blieben unbesetzt. Kurzum: In manchen Regionen und Branchen gibt es keine Ausbildungskultur. Hier finden Betriebe keine Azubis und viele junge Menschen machen einen weiten Bogen um die duale Ausbildung.

Berufliche Bildung besser machen

Wer wirklich berufliche Ausbildung stärken möchte, muss genau hier ansetzen. Die Gründe, weshalb sich Jugendliche für oder gegen eine Ausbildung entscheiden, sind gut erforscht. Der Ausbildungsberuf muss die Jugendlichen interessieren. Junge Menschen erwarten eine gute Qualität ihrer Ausbildung und eine faire Bezahlung während und nach der Ausbildung. Die Ausbildungsvergütung ist sicher nicht der einzige, aber ein wichtiger Punkt, an dem junge Menschen (und ihre Eltern) den Wert einer Ausbildung messen.

Die Bundesregierung möchte hier gegensteuern – und will eine Mindestausbildungsvergütung einführen. Die Mindestausbildungsvergütung ist nur da notwendig, wo sich Arbeitgeber ihrer Verantwortung als Tarifpartner entziehen. Und da gibt es ein massives Ost-West-Gefälle. Der Anteil der Betriebe, die freiwillig eine Vergütung nach Tarifvertrag zahlen, ist im Osten deutlich geringer als in Westdeutschland, schreibt das BIBB in seiner Auswertung der Ausbildungsvergütungen.

Ein Beispiel ist das Fleischerhandwerk: Nur noch einen einzigen Flächentarifvertrag weist die BIBB-Datenbank für diese Branche im Osten aus. Gerade einmal 310 Euro bekommen junge Azubis dort im ersten Ausbildungsjahr; der Vertrag gilt zudem nur für Sachsen. Der Haken an diesem Tarifvertrag: Er stammt aus dem Jahr 2010, wurde im April 2011 von der DGB-Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) gekündigt, die seither die Arbeitgeber vergeblich

auffordert einen neuen Vertrag zu verhandeln. Seit fast einem Jahrzehnt weigern sich die Arbeitgeber in Sachsen nun standhaft ihren Azubis auch nur einen müden Cent mehr zu zahlen. Die NGG hat deshalb angefangen, mit einzelnen Unternehmen Tarifverträge abzuschließen, die mitunter auch über den Forderungen des DGB für eine Mindestvergütung liegen. Diese Firmen haben deutlich bessere Chancen, ihre Ausbildungsplätze auch besetzen zu können.

Die Arbeitgeber möchten diese Billigmodelle nicht antasten, sondern aufwerten, indem sie ihnen künftig das Etikett „Mindestvergütung“ aufkleben wollen. Die Gewerkschaften wollen diese Dumping-Ausbildung durch ihr Modell der Mindestvergütung abschaffen. Keine Ausbildungsvergütung darf nach dem DGB-Modell mehr als 20 % unter dem tariflichen Durchschnitt liegen. Für das erste Ausbildungsjahr läge die Vergütung somit bundesweit bei 660 Euro brutto im Monat.

Eine solche Mindestausbildungsvergütung löst zwar nicht alle Probleme, ist aber ein wichtiger Schritt, um Ausbildung besser und attraktiver zu machen. Sie hilft vor allem dort, wo Arbeitgeber sich weigern, mit Gewerkschaften die Höhe der Vergütung zu verhandeln. Wer dagegen seine Azubis anständig bezahlt, braucht die Einführung einer Mindestvergütung nicht zu fürchten. Grund zur Freude hätten nach unseren Berechnungen aber rund 127.000 Jugendliche, die am Monatsende mit mehr Geld nach Hause gehen könnten.

Die schulische Berufsausbildung in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen sowie die Ausbildungen in der Pflege erweisen sich ebenso wie die dualen Ausbildungsgänge als Rückgrat der Berufsbildung in Deutschland. So haben im Berichtsjahr knapp 179.000 junge Menschen eine Ausbildung in der schulischen Berufsausbildung des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens aufgenommen. Dies muss ausführlicher Teil der Berichterstattung werden.

Reform der Pflegeausbildung

Mit attraktiven Ausbildungsbedingungen können mehr Auszubildende für die Pflegeberufe gewonnen und nach ihrer Ausbildung im Beruf gehalten werden, wenn ihnen eine gute Perspektive geboten wird. Doch das neue Pflegeberufegesetz ist nicht mehr als ein Kompromiss. Positiv ist zwar, dass die Notwendigkeit anerkannt wird, die Abschlüsse in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und Altenpflege zunächst beizubehalten – allerdings ist das zunächst nur bis 2025 garantiert.

Ein fatales Signal ist, dass die Altenpflege durch eine Absenkung des Kompetenzniveaus abgewertet wird. Vielmehr muss der Beruf dringend aufgewertet werden. Aufgrund der gestiegenen Anforderungen braucht es eine qualitativ hochwertige Ausbildung, die den anspruchsvollen Anforderungen an die pflegerische Versorgung gerecht wird.

Wir begrüßen, dass das BIBB bestimmte Zuständigkeiten im Rahmen der Forschung und Begleitung der Arbeit der Fachkommission erhält, die die Rahmenpläne für die neuen Pflegeausbildungen erarbeiten soll. Kritisch sehen wir allerdings, dass die neu eingerichtete Fachkommission von den zuständigen Ministerien nicht sozialpartnerschaftlich besetzt ist. Für die Gestaltung der neuen Ausbildungen wäre es sehr wichtig, dass die Sicht der Beschäftigten berücksichtigt wird.

Ausbildungsoffensive Pflege

Die „Ausbildungsoffensive Pflege“ ist ein wichtiges Signal der Bundesregierung, um mehr Menschen für die Pflegeberufe zu begeistern. Angesichts des Pflegenotstandes braucht es gemeinsame Anstrengungen aller Beteiligten, um die Pflegeberufe attraktiv zu machen. Entscheidend ist, dass Auszubildende nicht nur gewonnen, sondern durch attraktive Bedingungen und eine faire Bezahlung nach der Ausbildung auch im Beruf gehalten werden. Derzeit macht sich der Personalmangel schon in der Ausbildung bemerkbar. Überstunden, Zeitdruck, kurzfristiges Einspringen, Zeitmangel der Praxisanleiterinnen und -anleiter sind in vielen Krankenhäusern und Altenpflegeeinrichtungen tägliche Realität. Auszubildende dürfen nicht als billige Arbeitskräfte missbraucht werden. Gute Ausbildung braucht Zeit, eine nachhaltige Stärkung der Praxisanleitung und zusätzliches, gut qualifiziertes Personal.

Ausbildung in den Gesundheitsfachberufen

Die Neuordnung und Stärkung der Gesundheitsfachberufe im Rahmen eines Gesamtkonzeptes wurde im Koalitionsvertrag angekündigt. Hier müssen zügig weitere Schritte folgen. Die Ausbildungen in den Gesundheitsfachberufen (Heilberufe) müssen an veränderte Anforderungen angepasst und die Bedingungen verbessert werden. Die Vielzahl der unterschiedlichen Regelungen sollte vereinheitlicht werden.

Ausbildung in Sozial- und Erziehungsberufen
Eine systematische Erfassung der Ausbildungssituation in den Sozial- und Erziehungsberufen, der „Grundausbildung" Sozialassistent/-in, sozialpädagogische Assistent/-in, Kinderpfleger/-in und der Weiterbildung zum/zur Erzieher/-in hat bislang nicht stattgefunden. Es ist dringend notwendig, in den folgenden Berichterstattungen einen differenzierten Überblick über das Ausbildungssystem, welches in den Ländern organisiert wird, zu gewinnen.

Dazu gehören die Fragen nach

- der Struktur der Ausbildungen
- der Einbeziehung von Lernorten (Berufsfach- und Fachschule, Hochschule und sozialpädagogische Arbeitsfelder und ihre Verknüpfung)
- Ausbildungskapazitäten und Nachfrage
- Ausbildungsverträgen und Ausbildungsvergütung
- Lehrkräften in der schulischen Ausbildung
- Anleitung in der praktischen Ausbildung
- Zahlen von Anfängerinnen und Anfängern sowie Absolventinnen und Absolventen, differenziert nach Ausbildungen
- Bedarfsprognosen
- Umschulungen
- Quereinstiegen

Duales Studium gewinnt weiter an Bedeutung
Auch das duale Studium hat mit mittlerweile mehr als 100.000 Studierenden eine wachsende Bedeutung im System beruflicher Qualifizierung. Die Entwicklung in den dualen Studiengängen muss zukünftig daher ebenfalls Teil des Berufsbildungsberichts der Bundesregierung werden. Hinsichtlich der Formate des dualen Studiums braucht es einen Regelungsrahmen zur curricularen Verzahnung von Studien- und Praxisphasen sowie arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen. Einen ersten Ansatz böte die Erweiterung des Geltungsbereichs des BBiG auf Praxisphasen praxisintegrierter dualer Studiengänge.

Berufliche Weiterbildung nur unzureichend erfasst
Berufsbildung endet nicht mit beruflicher Erstausbildung. Gestiegene Bildungsansprüche, steigende Weiterbildungsneigung und zukünftige Herausforderungen durch digitalen und sektoralen Strukturwandel haben die Bedeutung von beruflicher Weiterbildung in den letzten Jahren deutlich erhöht. Dies spiegelt sich jedoch nicht im Berufsbildungsbericht wider.

Es ist aus unserer Sicht unzureichend, ausgewählte einzelne Förderprogramme im Bereich der beruflichen Weiterbildung zu beschreiben. Wir halten es für zeitgemäß und angebracht, den Berichtsteil zur beruflichen Weiterbildung und insbesondere zur beruflichen Fortbildung stärker auszubauen und dabei auf längst vorhandene Datenquellen und Forschungsergebnisse zurückzugreifen. Zudem werden keine Rückschlüsse aus den Beschreibungen zur Wirkung der berufsbildungspolitischen Aktivitäten und Programme zur Förderung von beruflicher Weiterbildung gezogen und in den Bericht integriert.

BBiG umfassend reformieren
Die Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer im BIBB-Hauptausschuss begrüßt insgesamt die im Koalitionsvertrag angekündigte Weiterentwicklung des für die Berufsbildung maßgeblichen BBiG.

Wir sehen vor allem folgende Änderungsbedarfe:

1. Die duale Ausbildung ist attraktiv. Jahr für Jahr interessieren sich mehr als 800.000 Jugendliche für eine solche Ausbildung. Vor allem der Anteil der Azubis, die über eine Hochschulzugangsberechtigung verfügen, ist in den vergangenen Jahren stark gestiegen. Zudem hat auch eine demografische Entlastung im vergangenen Jahrzehnt dafür gesorgt, dass die Zahl der jungen Menschen im Übergangsbereich gesunken ist. Dennoch haben ausweislich des Nationalen Bildungsberichts 2018 Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss kaum von dieser Entwicklung profitiert. Mehr noch: Die stetig sinkende Zahl der ausbildenden Betriebe auf nun unter 20 % in 2018 verengt die Möglichkeiten für viele junge Menschen, eine duale Berufsausbildung aufnehmen zu können.

   Zudem besteht eine Schließungstendenz des Ausbildungsmarktes für Haupt- und Realschulabsolvent/-innen, deren Berufswahlspektrum sich in den letzten Jahren deutlich verengt hat. Hinter dieser Tendenz steht die selektive Auswahl der Betriebe bei der Einstellung neuer Auszubildender, die durch die Ausdifferenzierung von Ausbildungsformaten (z. B. zwei- oder dreijährige Ausbildungsberufe, dual Studierende) erleichtert wird. Diese Tendenz wirft zunehmend deutlicher die Frage der betrieblichen Durchlässigkeit auf. Der theoretisch mögliche, aber während der Ausbildungszeit nur unzureichend umgesetzte Durchstieg von zwei- in dreijährige Ausbildungsberufe ist dabei ein besonderes Prob-

lem, da zunehmend Beschäftigte mit Berufsabschlüssen mit einer Ausbildungszeit von zwei Jahren auf Einfacharbeitsplätzen eingesetzt werden, die nach Prognosen vor allem durch die Digitalisierung in hohem Maße substituierbar sind. Die Ausbildung bildet die Grundlage für den lebensbegleitenden Lernprozess, dem sich alle Beschäftigten aufgrund der sich beschleunigenden technischen Entwicklung stellen müssen. Deshalb ist es für den langfristigen Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit notwendig, ein solides Fundament zu legen. Hierfür ist eine dreijährige Ausbildung notwendig.

Eine zweijährige Ausbildung ist nicht im Interesse der Beschäftigten und im langfristigen Interesse der Unternehmen. Durch die „Schmalspurausbildung" wird keine ausreichende Grundlage für den lebensbegleitenden Lernprozess gelegt. Ohne einen solchen Lernprozess ist die Beschäftigungsfähigkeit mittel- und langfristig gefährdet. Das Risiko, arbeitslos zu werden, würde steigen. Die Unternehmen können an den deutschen Standorten den internationalen Wettbewerb nur mit einer breit ausgebildeten Facharbeiterschaft gewinnen. Hierfür ist eine breite Grundqualifizierung in einer mindestens dreijährigen Berufsausbildung und einem darauf aufbauenden lebensbegleitenden Lernprozess notwendig.

Die Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer sieht die Gefahr, dass sich die im Referentenentwurf vorgeschlagenen Anrechnungs- und Anerkennungsmöglichkeiten für diese Zielgruppe nachteilig auswirken werden. Wir schlagen deshalb vor, mehr Durchlässigkeit in der dualen Ausbildung zu ermöglichen und einen verbindlichen Durchstieg von zwei- in dreijährige Ausbildungsberufe im BBiG festzuschreiben. Das kommt gerade auch den Jugendlichen zugute, deren Zugangschancen in den Ausbildungsmarkt in den letzten Jahren rückläufig waren.

Der verbindliche Durchstieg kann und sollte vor allem im Rahmen der ordnungspolitischen Gestaltung von Ausbildungsordnungen umsetzbar sein. Dadurch wird der Ausgleich zwischen den Anforderungen der Arbeitswelt und den Bedürfnissen der Auszubildenden und späteren Fachkräfte garantiert. Für die Attraktivität der dualen Berufsausbildung ist es ein wichtiger Faktor, wenn die in der Ausbildungspraxis beteiligten Sozialpartner die Regeln der Umsetzung dualer Berufsausbildung im Konsens tragen. Auch wenn dieses Konsensprinzip zwischen Sozialpartnern und Staat immer betont wird, findet sich im BBiG bislang nichts dazu. Wir schlagen deshalb vor, die Beteiligung der Sozialpartner an der Ordnungsarbeit nach dem Konsensprinzip im BBiG verbindlich festzuschreiben.

2. Eine höhere Attraktivität der dualen Berufsausbildung hängt aber auch mit qualitativen Aspekten der Berufsausbildung zusammen. In Teilen sind gravierende Qualitätsprobleme in einigen Branchen festzustellen, die an besonders niedrigen Ausbildungsvergütungen, einer hohen Zahl an unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätzen und gleichzeitig hohen Vertragslösungsquoten sowie deutlich niedrigeren Prüfungserfolgen der Auszubildenden ablesbar sind. Dies hat zur Folge, dass das Image der beruflichen Ausbildung leidet und an Attraktivität verliert. Jugendliche beginnen sich auf andere Ausbildungswege umzuorientieren. Insbesondere in KMU werden Ausbildungsbedingungen immer seltener auf Basis geltender Tarifverträge geregelt. Der Gesetzgeber ist gefordert insgesamt den Ordnungsrahmen des Tarifvertragssystems zu stärken. Gute tarifliche Bezahlung und gute Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen sind wesentliche Faktoren für eine höhere Attraktivität bei Jugendlichen. Wir begrüßen deshalb auch eine Mindestausbildungsvergütung, um die duale Berufsausbildung besser und attraktiver zu machen. Die Mindestausbildungsvergütung muss bei mindestens 80 % der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen liegen. Eine Anpassung sollte jährlich auf Grundlage der vom BIBB ermittelten durchschnittlichen Steigerung der tariflichen Ausbildungsvergütung durchgeführt werden. Vor dem Hintergrund der Erfahrungen aus der Umsetzung des Mindestlohns ist insbesondere die Anrechnung von anderen Leistungen des Arbeitgebers auf die Mindestausbildungsvergütung explizit auszuschließen, wenn sie über Kost und Logis hinausgehen. Damit sind vor allem Entgeltbestandteile wie Jahressonderzahlungen oder auch Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge gemeint, die im Begründungsteil des Gesetzes explizit als anrechenbar genannt werden. Eine gesetzliche Klarstellung ist auch deshalb unabdingbar, weil sich die bisherige Rechtsprechung zum Mindestlohn auf Arbeitnehmer bezieht und nicht ohne weiteres auf Auszubildende übertragbar sein wird. Die Mindestausbildungsvergütung ist ein wichtiger Schritt, um Berufsausbildung attraktiver zu machen – weitere müssen aber folgen.

Es muss sichergestellt werden, dass die Mindestausbildungsvergütung nicht unterlaufen wird, indem

für die Auszubildenden zusätzliche Kosten bei der Anschaffung von Ausbildungsmitteln anfallen. Auch wenn die Rechtslage zur Lernmittelfreiheit eigentlich klar sein sollte, zeigen Erfahrungen aus verschiedenen Branchen und aus der betrieblichen Praxis, dass Auszubildende nach wie vor Ausbildungsmittel selbst bezahlen müssen. Wir halten daher eine Klarstellung notwendig, dass alle Ausbildungsmittel, die für das Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich sind, vom Ausbildungsträger – in aller Regel also vom Betrieb – zu übernehmen sind.

Wir sehen außerdem den Bedarf, die Freistellung für den Berufsschulunterricht klarzustellen und eindeutig, unabhängig vom Lebensalter, an das Vertragsverhältnis zur Ausbildung zu binden, sodass Auszubildende an Berufsschultagen nicht mehr in den Betrieb zurückkehren müssen. In diesem Zusammenhang sprechen wir uns auch für eine bezahlte Freistellung des letzten Arbeitstages vor allen Zwischen- und Abschlussprüfungen aus. Dies ist gerade im Hinblick auf den Prüfungserfolg von Auszubildenden erforderlich. Zudem wird dadurch die Berufsschule als zweite Säule der dualen Ausbildung gestärkt.

Für die Attraktivität der dualen Ausbildung sind auch immer die damit verbundenen beruflichen Perspektiven entscheidend. Viele Auszubildende werden aber gerade zum Ende ihrer Ausbildungszeit im Unklaren über die Übernahme gelassen. Grundsätzlich sollen ausgebildete Fachkräfte unbefristet in Vollzeit und im erlernten Beruf weiterbeschäftigt werden. Für den Fall, dass der Arbeitgeber allerdings beabsichtigt den Auszubildenden nicht zu übernehmen, sollte eine verpflichtende dreimonatige Ankündigungsfrist eingeführt werden, sodass die Auszubildenden in der Lage sind, sich rechtzeitig und rechtssicher drei Monate vor Ausbildungsbeendigung arbeitsuchend zu melden und nach einer anderen Beschäftigung suchen zu können.

Das BBiG bietet aus unserer Sicht bereits heute viele Anknüpfungspunkte, um die Qualität der Ausbildung zu sichern und weiterzuentwickeln. Allerdings sind diese Regelungen (wie z. B. Eignung von Ausbildungsstätten und Ausbildern, Aufgaben der zuständigen Stelle zur Überwachung und Beratung von Ausbildungsbetrieben, Stellung der Berufsbildungsausschüsse etc.) häufig zu unverbindlich. Wir wollen diese Anknüpfungspunkte stärker verzahnen und verbindlich regeln. Es geht uns um ein belastbares System der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in der Berufsbildung. Das bedeutet, dass vorhandene Instrumente geschärft und Verfahren zielorientierter gestaltet werden müssen.

3. Auffällig ist, dass die steigenden Zahlen dual Studierender in den Plänen zur BBiG-Novelle bisher nicht berücksichtigt werden. Die Folge: Auszubildende und dual Studierende lernen gemeinsam zu gravierend unterschiedlichen Bedingungen im Betrieb. Während Auszubildende und dual Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen (mit Ausbildungsvertrag) unter die Schutz- und Qualitätsbestimmungen des BBiG fallen, ist die Lage bei dual Studierenden in praxisintegrierten dualen Studiengängen anders. Sie sind in ihren betrieblichen Lern- und Praxisphasen in der Regel nur auf der Grundlage eines privatrechtlichen Vertrages mit dem Betrieb tätig. Für sie gelten weder die gesetzlichen Schutzbestimmungen noch die Eignungs- und Qualitätssicherungskriterien der dualen Berufsbildung. In der Regel führt das Fehlen entsprechender Mindeststandards zu einer zu hohen Arbeits- und Lernbelastung der Studierenden. Wir sehen hier die Regelungsnotwendigkeit, dass – wie Auszubildende und dual Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen auch – dual Studierende in praxisintegrierten dualen Studiengängen durch das BBiG geschützt werden. Die Regelungsmöglichkeit ergibt sich, da dual Studierende während ihrer Praxisphasen weisungsgebunden und auf privatrechtlicher Vertragsgrundlage im Betrieb tätig sind. Aus arbeitsrechtlicher Perspektive ist eine partielle Ausweitung des Sonderarbeitsrechts für Auszubildende auf die betrieblichen Praxisphasen des dualen Studiums rechtlich möglich und kann mit der Ausweitung des Geltungsbereichs auf die betrieblichen Praxisphasen des dualen Studiums gewährleistet werden.

Die Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer im BIBB-Hauptausschuss spricht sich auch grundsätzlich dafür aus, den Geltungsbereich des BBiG auszuweiten. Alle ausschließlich nach eigenen Berufszulassungsgesetzen, landesrechtlich, berufsfachschulisch und fachschulisch ausgebildeten Gesundheits-, Pflege-, Erziehungs- und Sozialberufe sollen in den Anwendungsbereich des BBiG aufgenommen werden. Ebenfalls soll das BBiG für alle betrieblichen Ausbildungsphasen von schulischen Ausbildungsgängen gelten. Zu prüfen ist dabei, welche Anpassungen des BBiG aufgrund der besonderen Ausgestaltung der genannten Berufe erforderlich sind. Dabei dürfen bereits erreichte Ausbildungsniveaus in den Berufen nicht

unterschritten werden. Die Reform des BBiG mit den hier geplanten Fortbildungsstufen kann eine Grundlage bilden und durch vorausschauende Anlage des Gesetzes ermöglichen, die Ausbildung in diesem Bereich unter Erhalt der bisherigen Ausbildungsniveaus bundesweit einheitlich zu regeln. Sollte es für einzelne Ausbildungsberufe nicht möglich bzw. politisch nicht gewollt sein, diese im BBiG zu verankern, sind zumindest die Grundprinzipien und die Standards des BBiG zu übernehmen. Um das Ausbildungsgeschehen in allen Berufsbildungsbereichen besser abbilden zu können, sprechen wir uns für eine Aufnahme nicht dualer Ausbildungen wie auch aller dualer Studiengänge in die Berufsbildungsberichterstattung aus.

4. Die steigende Weiterbildungsneigung und die dahinterliegenden gestiegenen Bildungsansprüche von Beschäftigten müssen nicht nur besser gefördert werden, wenn zukünftige Herausforderungen besser bewältigt werden sollen. Jenseits von Ausbildungsberufen muss die geregelte berufliche Fortbildung aufgewertet werden. Der Aufstiegsfortbildung als Premiumformat der beruflichen Weiterbildung kommt dabei eine wesentliche Rolle zu. Sie vermittelt nicht nur eine fachlich vertiefte berufliche Handlungsfähigkeit. Sie ist auch nach wie vor in Betrieben und Verwaltungen geschätzt und nachgefragt. Nicht zuletzt eröffnet sie als einziges staatlich anerkanntes Bildungsformat berufliche Karriereperspektiven über einen nichtakademischen Bildungsweg. Eine Gleichwertigkeit der höher qualifizierenden Berufsbildung mit Hochschulabschlüssen erfordert die Einführung von kompetenzorientierten Curricula in Form von verordneten Inhaltsplänen, die eine deutlich höhere Transparenz der Lernprozessgestaltung für die Teilnehmenden und eine stärker pauschalisierte Anerkennung beruflicher Vorqualifikationen auf Hochschulstudiengänge ermöglichen.

   Neben der Aufstiegsfortbildung (im Referentenentwurf als höher qualifizierende Berufsbildung bezeichnet) wird erstmals die Möglichkeit der Verordnung von Anpassungsfortbildungen gesondert hervorgehoben. Diese sind von betrieblichen Anpassungsqualifizierungen zu unterscheiden, die grundsätzlich in den Verantwortungsbereich der Betriebe gehören. Geregelte berufliche Anpassungsfortbildungen müssten gegenüber reinen betrieblichen Anpassungsqualifizierungen zum einen die berufliche Handlungsfähigkeit anpassen und ggf. erweitern, zum anderen zu einer auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren beruflichen formalen Qualifikation führen. Anpassungsfortbildungen sollten nicht nur Prüfungsanforderungen enthalten, sondern auch Empfehlungen zum Curriculum. Inhaltlich könnten zum Beispiel die Veränderungen in den Ausbildungsordnungen abgebildet werden (z. B. Chemikanten: Wahlqualifizierung Digitalisierung) und damit ein „Update" für qualifizierte Fachkräfte angeboten werden, um auf den Stand der derzeitigen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen zu kommen. Fortbildungsinteressierte könnten so bei der Auswahl von Angeboten der Bildungsanbieter unterstützt werden. Die bestehenden gesetzlichen Möglichkeiten sollten aus unserer Sicht zukünftig genutzt werden.

5. Das Prüfungswesen hat in der Berufsbildung eine herausragende Bedeutung. Basierend auf der bundesweiten Einheitlichkeit von Prüfungen und der paritätisch sozialpartnerschaftlichen Besetzung der Prüfungsausschüsse mit Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Berufsschullehrkräften hat sich dieses Prüfungswesen bewährt. In diesen unabhängigen Prüfungsausschüssen wird die berufliche Handlungskompetenz geprüft und festgestellt. Auf deren Ergebnis und das damit verbundene Zeugnis verlassen sich Arbeitgeber. Die Aussagekraft anerkannter Aus- und Fortbildungsabschlüsse auf dem Arbeitsmarkt und die Bedeutung dieser Abschlüsse in betrieblichen Rekrutierungsprozessen fußt gerade auch auf der Qualität des beruflichen Prüfungswesens. Noch in einer Veröffentlichung der Bundesregierung vom 11. September 2018 zur BBiG-Novellierung wurde darauf hingewiesen, dass der Evaluierungsbericht keinen Bedarf an einer systemischen Änderung des BBiG festgestellt habe. Die geplanten Regelungen im Rahmen der BBiG-Novelle zur Neugestaltung von Prüfungen widersprechen dieser Aussage. Nicht mehr das Kollegialorgan Prüfungsausschuss soll abschließend über die Prüfungsleistungen entscheiden, sondern die Addition einzelner Bewertungen, ermittelt von verschiedenen Personen, die keine gemeinsame Bewertung mehr durchführen. Die gemeinsame Feststellung der beruflichen Handlungsfähigkeit steht damit in Frage.

   Wir kritisieren daher die faktische Abschaffung von Kollegialprinzip und Einheit der Prüfung sowie die gleichzeitige Einführung von Prüferdelegationen als grundsätzliche systemische Änderungen, die sich nachteilig auf die Wertigkeit von Berufsabschlüssen auswirken werden. Darüber sind die Vorschriften

teilweise nicht stringent oder widersprechen sich. Zudem erhöhen sie nochmals den Aufwand für die Durchführung von Prüfungen.

Zudem sind wirksame Regelungen zur Entlastung des Prüferehrenamts notwendig. Bei zunehmender Arbeitsverdichtung in den Betrieben und angesichts eines hohen Kostendrucks im Wettbewerb zwischen den Betrieben werden die ehrenamtlichen Prüfer/-innen für ihre Prüfertätigkeit oft nicht mehr freigestellt. Die Rahmenbedingungen zur Förderung des Engagements ehrenamtlicher Prüfer/-innen sind nicht mehr zeitgemäß. Jenseits der – in jedem Kammerbezirk unterschiedlich gehandhabten – Aufwandsentschädigung für das Ehrenamt ist erforderlich, Regelungen zur bezahlten Freistellung sowie Möglichkeiten für die Qualifizierung und Weiterbildung des Prüferehrenamts ins BBiG und in die HwO aufzunehmen. Je klarer diese Regelungen formuliert sind, desto leichter lassen sich auch Arbeitnehmer/-innen für eine Tätigkeit im Prüfungswesen gewinnen.

Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2019

Die Beauftragten der Arbeitgeber im BIBB-Hauptausschuss danken dem BIBB und dem BMBF für den umfassenden und detaillierten Berufsbildungsbericht. Die neue Form des Berichts wird ausdrücklich begrüßt. Durch die Darstellung des gesamten Ausbildungsmarktes auf der Grundlage der Ergebnisse der integrierten Ausbildungsberichterstattung bietet der Bericht einen hervorragenden Überblick über die aktuelle berufsbildungspolitische Diskussion in der Bundesrepublik Deutschland.

Unternehmen engagieren sich immer stärker in Ausbildung

Die Zahl der gemeldeten Ausbildungsplätze wurde im Berichtszeitraum nochmals erhöht. Mit insgesamt 527.470 gemeldeten betrieblichen Berufsausbildungsstellen hat die Wirtschaft zum fünften Mal in Folge ihr Angebot erweitert und gegenüber dem Vorjahr um 3,6 % aufgestockt. Innerhalb von zehn Jahren ist damit das jährliche Angebot betrieblicher Ausbildungsplätze von rund 450.000 auf 527.470 massiv erweitert worden.

Gleichzeitig entwickelt sich die Anzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge positiv.

Mit 531.413 Neuverträgen wurde im Berichtszeitraum ein Höchstwert der vergangenen sechs Jahre erreicht, der fast ausschließlich auf einem Zuwachs im Bereich der betrieblichen Ausbildung beruht.

Ebenfalls eine kontinuierliche Veränderung zugunsten der Bewerberinnen und Bewerber erfuhr in den vergangenen Jahren die Relation zwischen angebotenen Ausbildungsstellen und nachgefragten Plätzen. Bezogen auf alle Ausbildungsplätze stieg die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) auf 106.

Die Unternehmen bieten Stellen für unterschiedliche Talente an. Etwa die Hälfte aller Ausbildungsangebote steht jungen Menschen offen, die maximal über einen Hauptschulabschluss verfügen, ein gutes Drittel richtet sich an Realschulabgänger und nur weniger als 10 % aller Ausbildungsplätze wünschen sich eine Fachhochschulreife von ihren zukünftigen Azubis. Dennoch stellen Hauptschulabsolventen lediglich rund ein Viertel, Absolventen mittlerer Schulabschlüsse gut 40 % und Hochschulzugangsberechtigte ca. 30 % aller Ausbildungsanfänger und insbesondere Ausbildungsangebote für Hauptschulabsolventen bleiben aufgrund mangelnder Nachfrage unbesetzt. Zahlreiche Unternehmen machen gute Erfahrungen damit, leistungsschwächere Auszubildende bspw. durch betriebsinterne Fördermaßnahmen u. ä. zu unterstützen.

Obwohl insbesondere Kleinstbetriebe nicht jedes Jahr die Kapazitäten für neue Auszubildende haben, bilden 54 % aller Betriebe mit Ausbildungsberechtigung aus. Dies belegt das Engagement und die Verantwortung der deutschen Wirtschaft.

Die generelle Leistungsbereitschaft der Auszubildenden und die Ausbildungsqualität der Unternehmen zeigen sich auch darin, dass über 90 % der Prüfungsteilnehmer im ersten Durchgang der Abschlussprüfungen erfolgreich ihre berufliche Handlungsfähigkeit unter Beweis stellen. Entsprechend liegt die durchschnittliche Übernahmequote mit 74 % auf dem höchsten Wert seit fast zwanzig Jahren.

Zwei Seiten einer Medaille

Rückläufige Zahlen bei den Absolventen allgemeinbildender Schulen sowie der anhaltende Trend zu akademischen Ausbildungsgängen führen dazu, dass die Zahl der unbesetzt bleibenden Ausbildungsstellen dramatisch (+17,7 %) ansteigt. Dies stellt Unternehmen nicht nur vor kurz- und mittelfristige Probleme hinsichtlich der Fachkräftesicherung. Die – teilweise wiederholte – Erfahrung, dass Ausbildungsangebote nicht angenommen werden, trägt vor allem bei Kleinst- und Kleinbetrieben auch dazu bei, Ausbildungsplätze nicht mehr anzubieten.

Auch nach Beginn des Ausbildungsjahres setzen Wirtschaft und Arbeitsagentur ihre Anstrengungen fort, junge Menschen, die sich für eine duale Ausbildung interessieren, auf noch freie Ausbildungsplätze

zu vermitteln. Diese Nachvermittlung im sog. „fünften Quartal“ wurde in den letzten Jahren optimiert, trotzdem konnte die aus volkswirtschaftlicher Perspektive bedenkliche Entwicklung nicht verhindern werden, dass ein halbes Jahr nach Beginn des Ausbildungsjahres noch über 71.500 Ausbildungsstellen unbesetzt geblieben sind.

Die regionalen und branchenspezifischen Passungsprobleme stellen seit vielen Jahren eine nicht gelöste Problematik dar. Versorgungs- oder Besetzungsprobleme, die als Passungsprobleme auch gleichzeitig auftreten können, werden vom BIBB präzise analysiert und beschrieben, überzeugende Konzepte für eine nachhaltige Verbesserung der Mobilitäts- und Matchingproblematik sind jedoch nicht erkennbar.

In den letzten Jahren hat das kontinuierliche Werben für die duale Berufsausbildung erste Früchte gezeigt. Bildungspolitische Initiativen zur weiteren Stärkung der dualen Ausbildung bleiben jedoch dringend erforderlich. Ein Ausbau der Berufsorientierung insbesondere in der gymnasialen Oberstufe, die Förderung der regionalen und überregionalen Mobilität von Auszubildenden bspw. durch Azubitickets sowie eine höhere Transparenz über die Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten tragen zur Attraktivität der beruflichen Bildung bei und verdeutlichen ihre Gleichwertigkeit zum Hochschulstudium.

Auch die Qualifizierung von An- und Ungelernten über 25 Jahre kann eine Möglichkeit sein, die Fachkräfteproblematik zu mildern. Wege hierfür sind ganzheitliche Nachqualifizierungsangebote wie bspw. Umschulungen und Vorbereitungsmaßnahmen auf die Externenprüfung sowie die berufsanschlussfähige Teilqualifizierung.

Die duale Berufsausbildung ist für viele junge Menschen der Königsweg in ein selbstbestimmtes Berufsleben. Sie ist zentraler Erfolgsfaktor für die Wirtschaft und Grundlage der zukünftigen Fachkräftesicherung.

Erfreulicherweise gilt dies zunehmend auch für die Zielgruppe der jungen Geflüchteten, die in erkennbarer Quantität im Bereich der dualen Berufsausbildung angekommen ist. Die Bereitschaft der Wirtschaft, jungen Geflüchteten mit ausreichenden Sprachkenntnissen eine Chance am Ausbildungsmarkt zu geben, hat dazu beigetragen, dass sich die Zahl der Ausbildungsinteressierten in dieser Zielgruppe fast vervierfacht hat und für mehr als ein Drittel der ca. 38.000 jungen Ausbildungsinteressierten eine Einmündung in duale Ausbildung erfolgte. Dieser Erfolg hebt das vielfältige Engagement vor Ort ebenso hervor wie die Notwendigkeit von Unterstützungsprogrammen bspw. „Willkommenslotsen“ und „Passgenaue Besetzung“.

Aus Sicht der Beauftragten der Arbeitgeber im BIBB-Hauptausschuss stellt sich die Gesamtsituation am Ausbildungsmarkt für junge Menschen sehr gut dar. Nicht nur aufgrund der demografischen Entwicklung haben dual ausgebildete Fachkräfte beste Perspektiven am aktuellen und zukünftigen Arbeitsmarkt.

Gleichzeitig ist die rückläufige Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen jedoch für die Sicherung des Fachkräftenachwuchses bedenklich.

Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Länder im Hauptausschuss des BIBB zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2019

Die Beauftragten der Länder im Hauptausschuss des BIBB danken der Bundesregierung und dem BIBB für die Erstellung des Berufsbildungsberichts 2019. Der Bericht gibt einen guten und umfassenden Überblick über die Entwicklung im Bereich der beruflichen Bildung. Sie begrüßen, dass der Blick des Berufsbildungsberichts über die berufliche Bildung nach dem BBiG und der HwO hinaus auch auf die Ausbildung außerhalb des dualen Systems geweitet und zu einem Gesamtbild zusammengefügt wurde.

Neben der statistischen Entwicklung bietet der Berufsbildungsbericht auch einen Überblick über die berufsbildungspolitischen Aktivitäten der Bundesregierung. An dieser Stelle ist der Vollständigkeit halber anzumerken, dass neben der Bundesregierung auch andere Akteure entscheidende berufsbildungspolitische Aktivitäten entfalten. Zentrales Merkmal der beruflichen Bildung nach BBiG und HwO ist die gesetzlich verankerte gemeinsame Verantwortung und Zusammenarbeit von Wirtschaft, Gewerkschaften, Bund und Ländern. Diese Zusammenarbeit befördert nicht nur den Interessenausgleich zwischen den Bedarfen in den Betrieben und den Wünschen bzw. Interessen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Sie führt auch zu einem erheblichen finanziellen Aufwand in den Ländern und Kommunen mit Bezug auf die berufsbildenden Schulen sowie eigene Förderprogramme zur beruflichen Bildung in den Ländern. Darüber hinaus sind es die Ausbildungsbetriebe selbst, die in Form von Ausbildungsvergütungen sowie Ausgaben für Ausbildungspersonal und Sachmittel die Finanzierung und Entwicklung des Berufsbildungssystems in Deutschland hauptsächlich tragen.

Die Beauftragten der Länder stellen fest, dass aktuell eine positive Gesamtentwicklung der beruflichen Bildung nach BBiG und HwO zu verzeichnen ist und sich die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 1,6 % erhöht hat. Dieser Zuwachs ist weit überwiegend durch betriebliche Ausbildungsverträge begründet und zeigt damit das Engagement der Wirtschaft. Die zu verzeichnende positive Grundtendenz zu einem Mehr an dualer Ausbildung betrifft jedoch nicht alle Jugendlichen gleichermaßen. Hier bedarf es noch weiterer Anstrengungen, um sowohl sektorale und regionale Disparitäten auszugleichen als auch junge Menschen mit Förderbedarf besser und schneller in Ausbildung zu integrieren.

Ein wesentlicher Teil des Anstiegs der Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge ist auf Verträge mit jungen Geflüchteten zurückzuführen. Die Wirtschaft unternimmt hier, begleitet durch unterstützende Programme des Bundes bzw. der BA und der Länder, erhebliche Integrationsanstrengungen. Die Einmündungsquote der Geflüchteten zeigt jedoch, dass es hier auch weiterhin einen Bedarf für eine flankierende Förderung gibt. Dies betrifft sowohl die Erlangung und Verbesserung der notwendigen Deutschsprachkenntnisse als auch die Begleitung und Unterstützung für den Einstieg in die sowie während der Ausbildung. Die begleitende Unterstützung ist notwendig, um diese jungen Menschen zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu führen.

Erfreulich ist auch, dass das den Arbeitsagenturen gemeldete Angebot an Ausbildungsplätzen gestiegen ist. Von den Betrieben wurden insgesamt 3,2 % mehr betriebliche Ausbildungsplätze gemeldet. Die Zusammenführung von Angebot und Nachfrage bleibt jedoch ein entscheidendes Problem. Der Blick in die Regionen und auf die Berufe zeigt, dass sich die Situation regional und berufsspezifisch erheblich unterscheidet. Während einige Regionen und Berufe bereits eher durch einen Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern gekennzeichnet sind, weisen andere einen Mangel an Ausbildungsplätzen auf. Trotz der grundsätzlich positiven Lage verschärft sich das Spannungsverhältnis zwischen unversorgt bleibenden Bewerberinnen und Bewerbern und unbesetzt verbleibenden Ausbildungsstellen.

Hier bedarf es weiterhin gemeinsamer Anstrengungen aller Partner in der beruflichen Orientierung zur Verbesserung der Information über die Attraktivität

und Chancen einer dualen Ausbildung sowie auch zur Verbesserung der regionalen Mobilität der Auszubildenden insbesondere in Flächenländern. Bestehende Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten, gerade auch für die Ausbildung von Jugendlichen mit Unterstützungsbedarf, sollten dabei weiter bekannt gemacht und zielgruppenspezifisch kommuniziert werden.

Die Herausforderung, dem Trend zu akademischen Abschlüssen anstelle einer dualen Ausbildung durch eine verbesserte Kommunikation entgegenzuwirken, bleibt vordringlich bestehen. Dies insbesondere hinsichtlich der guten Chancen und Perspektiven der beruflichen Bildung. Hier könnte aus Sicht der Länderbeauftragten auch eine stärkere Verbindlichkeit des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) durch eine rechtliche Verankerung einen wichtigen Beitrag für die Gleichwertigkeit leisten. Aber auch der BMBF-Wettbewerb „Zukunft gestalten – Innovationen für eine exzellente berufliche Bildung (InnoVET)“ kann unter Beteiligung der Länder wichtige Akzente für attraktive Alternativen in der beruflichen Bildung für leistungsstarke Jugendliche setzen.

Im Auge zu behalten ist die sinkende Beteiligung junger Frauen an der dualen Berufsausbildung. Da sich junge Frauen tendenziell auf wenige Ausbildungsberufe konzentrieren und dabei häufig auch Bildungsmöglichkeiten außerhalb des dualen Systems wählen, wird dieses Potenzial für die Nachwuchsgewinnung im Bereich der dualen Ausbildung bisher nicht ausreichend genutzt. Zu berücksichtigen ist allerdings auch, dass gerade in den schulischen Gesundheitsberufen, insbesondere in der Pflege, erheblicher Nachwuchs- und Fachkräftebedarf besteht und auch für diese Berufe geworben werden muss. Hier ist der Anteil von jungen Frauen besonders hoch.

Einer besonderen Aufmerksamkeit bedarf weiterhin jene Gruppe von jungen Menschen, die bisher ohne Ausbildungsabschluss geblieben ist. Durch eine gezielte Nachqualifizierung sind ihre Beschäftigungsmöglichkeiten langfristig zu sichern. Dabei gilt es, die Betroffenen für eine Nachqualifizierung zu sensibilisieren und bestehende Wege und Unterstützungsmöglichkeiten besser bekannt zu machen und weiter auszubauen.

Dass die duale Ausbildung ein attraktiver Weg in das Erwerbsleben und hin zu einem sicheren Arbeitsplatz ist, wird auch an der erneut gestiegenen Übernahmequote von Jugendlichen nach der Ausbildung deutlich. Im Jahr 2017 betrug sie 74 %. Die berufliche Bildung in Deutschland bietet Jugendlichen eine breit angelegte berufliche Qualifikation. Den Absolventinnen und Absolventen kommt eine wichtige Rolle bei der Fachkräftesicherung in den Unternehmen zu.

Bei guter Marktlage ist es für jeden Einzelnen leichter, zu vermeintlich attraktiveren Ausbildungsangeboten zu wechseln. Die Vertragslösungen steigen daher tendenziell bei guter Marktlage. Tatsächlich bedeutet in ungefähr der Hälfte aller Fälle eine Vertragslösung lediglich einen Wechsel in einen anderen Betrieb oder Beruf. Dennoch gilt es auch weiterhin, dies frühzeitig in den Blick zu nehmen. Eine rechtzeitige Problemerkennung und Sensibilisierung der Jugendlichen und Betriebe kann hier dazu beitragen, Vertragslösungen von vornherein zu vermeiden. Da die Vertragslösungsquoten von Beruf zu Beruf variieren, bedarf es jedoch gerade in jenen Bereichen, die durch hohe Vertragslösungsquoten gekennzeichnet sind, weiterer Anstrengungen der Betriebe bzgl. der Attraktivität der Ausbildung und damit auch der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen.

Mit Sorge nehmen die Beauftragten der Länder zur Kenntnis, dass die Zahl der Ausbildungsbetriebe insgesamt in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesunken ist. Insbesondere Klein- und Kleinstbetriebe sind von diesem Rückgang betroffen und haben die größten Schwierigkeiten bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen. Für das Funktionieren des Systems der beruflichen Bildung in Deutschland ist die Beteiligung dieser Betriebe jedoch von essentieller Bedeutung. Hier bedarf es neuer Ideen und Initiativen, um Unternehmen zum einen bei der Ansprache von Jugendlichen und Eltern zur Gewinnung von Auszubildenden und zum anderen bei der Durchführung der Ausbildung bedarfsgerecht im Rahmen ihrer eigenen Verantwortung flankierend zu unterstützen. Insbesondere jene neu gegründeten Unternehmen, die bisher keine traditionelle Verankerung im System der beruflichen Bildung aufweisen, sind an die duale Berufsausbildung – im eigenen Interesse für die Fachkräftesicherung – heranzuführen. Die Länder weisen darauf hin, dass zur Stabilisierung des kleinst- und kleinbetrieblichen Ausbildungsbereichs bereits Unter-

stützungsmaßnahmen durch den Bund vorhanden sind, diese aber häufig nur projektförmig und zeitlich befristet sind. Hier sollte künftig mehr Kontinuität angestrebt werden.

Der Abschluss einer dualen Ausbildung ist lediglich der erste Schritt. Mit Bezug auf die Fachkräftesicherung ist es darüber hinaus wichtig, berufliche Fortbildungswege attraktiv und transparent auszugestalten und bedarfsgerecht weiterzuentwickeln. Der im DQR beschriebenen Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit kommt hierbei eine große Bedeutung zu. Die Beauftragten der Länder sind der Auffassung, dass sich alle Akteure der beruflichen Bildung gemeinsam diesen Herausforderungen stellen müssen. Auch vor dem Hintergrund des digitalen Wandels sind die Chancen, aber auch die Risiken für die berufliche Bildung im Blick zu behalten und entsprechende Anpassungsprozesse anzustoßen. Eine gute Abstimmung der Akteure untereinander, beispielsweise hinsichtlich der Verzahnung der Förderprogramme und der Vermeidung ineffizienter Dopplungen von Angeboten, ist hier zentral. Angesichts der regionalen Unterschiede hinsichtlich der Ausbildungsmarktlage sollte verstärkt darauf geachtet werden, dass bundesweit geförderte Ansätze bei Bedarf eine regionale Anpassung erfahren können und die notwendige und frühzeitige Abstimmung mit den Ländern hier gesucht wird. Nur so kann es gelingen, die duale Ausbildung als Garant der Fachkräftesicherung in Deutschland zu stabilisieren und möglichst attraktiv zu halten.

Die Beauftragten der Länder unterstützen daher die vorgesehene Fortsetzung der Allianz für Aus- und Weiterbildung auf Bundesebene sowie die Erarbeitung einer Nationalen Weiterbildungsstrategie und tragen selbst auf Landesebene im Rahmen von Ausbildungs- und Fachkräftebündnissen dazu bei, sich gemeinsam mit den Akteuren den Herausforderungen der beruflichen Bildung zu stellen. Diesen Weg gilt es gemeinsam und konsequent fortzusetzen und so den Fachkräftenachwuchs in Deutschland nachhaltig zu sichern.

Stichwortverzeichnis

Satz: Satzweiss.com Print, Web, Software GmbH, Mainzer Straße 116, 66121 Saarbrücken, www.satzweiss.com
Druck: Printsystem GmbH, Schafwäsche 1-3, 71296 Heimsheim, www.printsystem.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333